

Analisis Faktor-Faktor Penentu Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu

Hamidah Dwiningtias¹⁾, Taqwa Putra Budi Purnomo Sidi Hiram²⁾

^{1,2} Universitas Budi Luhur, Jakarta Indonesia

Email: 2234500102@student.budiluhur.ac.id¹, taqwa.putra@budiluhur.ac.id²

Abstract: *This study aims to identify the factors that shape employee performance quality and determine the most dominant factors. Data were collected through questionnaires distributed to 106 employees selected using a total sampling technique. The research instrument consisted of 40 indicators representing aspects of employee work, psychology, physical health, and lifestyle. Analysis was conducted using validity and reliability tests, the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test, Bartlett's Test of Sphericity, Measure of Sampling Adequacy (MSA), factor extraction, and factor rotation. The results showed that of the 40 indicators analyzed, 37 met the criteria and formed eight main factors explaining 67.869% of the data variation. These factors include operational professionalism and work collaboration (29.791%), psychological work pressure (9.754%), compliance, accuracy, and work adaptation (7.668%), physical condition and daily activities (6.622%), healthy lifestyle habits (3.926%), rest, recovery, and self-control (3.779%), diet and nutritional awareness (3.348%), and work break duration (2.981%). Operational professionalism and work collaboration are the most dominant factors in shaping the quality of employee performance.*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk kualitas kinerja pegawai serta menentukan faktor yang paling dominan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 106 pegawai yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Instrumen penelitian terdiri atas 40 indikator yang mewakili aspek pekerjaan, psikologis, fisik, dan gaya hidup pegawai. Analisis dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Bartlett's Test of Sphericity, Measure of Sampling Adequacy (MSA), ekstraksi faktor, dan rotasi faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 40 indikator yang dianalisis, sebanyak 37 indikator memenuhi kriteria dan membentuk delapan faktor utama yang menjelaskan 67,869% keragaman data. Faktor-faktor tersebut meliputi profesionalisme operasional dan kolaborasi kerja (29,791%), tekanan psikologis kerja (9,754%), kepatuhan, ketepatan, dan adaptasi kerja (7,668%), kondisi fisik dan aktivitas harian (6,622%), kebiasaan hidup sehat (3,926%), istirahat, pemulihan, dan pengendalian diri (3,779%), pola makan dan kesadaran gizi (3,348%), serta durasi istirahat kerja (2,981%). Faktor profesionalisme operasional dan kolaborasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam membentuk kualitas kinerja pegawai.*

Keywords: *Factor Analysis, Performance Quality, Employees, Search And Rescue.*

PENDAHULUAN

Kualitas kinerja pegawai merupakan inti dari keberhasilan suatu lembaga karena langsung menentukan mutu layanan, kecepatan respons, dan akuntabilitas institusi kepada masyarakat. (Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014) Dalam konteks Instansi pencarian dan pertolongan, kinerja pegawai tidak hanya dipahami sebagai capaian administratif, tetapi juga sebagai kemampuan

menjalankan tugas secara tepat, efisien, dan konsisten di bawah tuntutan kerja yang terus berubah. Febriyanti, (2024) menegaskan bahwa pengukuran kinerja sektor publik masih menjadi isu yang kompleks karena dipengaruhi banyak determinan pada tingkat individu, unit, dan instansi. Hal ini semakin relevan dalam konteks Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) yang memiliki karakteristik tugas berisiko tinggi dan menuntut respons cepat serta akurat. Dalam instansi seperti Basarnas, kualitas kinerja pegawai menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan operasi pencarian dan pertolongan di lapangan. Dalam pembahasan kinerja pegawai Basarnas Khususnya di Sulawesi Tengah membuat isu ini semakin relevan. BNPB memiliki (Dokumen KRB Sulawesi Tengah, 2021) yang menunjukkan bahwa provinsi ini dipandang sebagai wilayah dengan paparan multiancaman yang perlu dipetakan secara khusus. Selain itu, perkembangan penanganan bencana oleh BNPB pada 2025 masih mencatat kejadian di Sulawesi Tengah, misalnya banjir di Morowali yang berdampak pada 116 kepala keluarga dan banjir di Tolitoli yang berdampak pada 180 jiwa. Fakta ini memperlihatkan bahwa wilayah kerja yang dilayani Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu berada dalam lingkungan yang menuntut kesiapsiagaan tinggi, kontinuitas operasi, dan kualitas kinerja pegawai yang terjaga. Dengan kata lain, posisi geografis dan profil risiko daerah menjadikan kualitas kinerja pegawai sebagai persoalan strategis, bukan sekadar administratif.

Tekanan kerja di lingkungan Basarnas juga sangat nyata. (*Peraturan Basarnas No 5 tahun 2025*, t.t.) Deputi Bidang Operasi Pencarian dan Pertolongan serta Kesiapsiagaan menegaskan bahwa siaga pencarian dan pertolongan dilaksanakan selama 24 jam terus-menerus dan petugas harus dapat memenuhi waktu respons paling lama 25 menit. Pada saat yang sama, Portal Satu Data Basarnas menunjukkan bahwa dalam satu tahun terakhir terdapat 2.766 operasi pencarian dan pertolongan secara nasional, sedangkan Kantor Pencarian dan Pertolongan Palu menangani 78 kejadian. Dataset kesiapsiagaan Basarnas juga menunjukkan rata-rata response time Kantor Pencarian dan Pertolongan Palu berada pada kisaran 18 menit, yang berarti instansi ini bekerja di bawah target waktu yang ketat dan ekspektasi layanan yang tinggi. Kondisi ini menuntut kualitas kinerja pegawai yang tidak hanya baik secara individual, tetapi juga kuat dalam koordinasi, kepatuhan prosedur, dan kemampuan menjaga performa dalam ritme kerja darurat. Dalam situasi tersebut, kualitas kinerja pegawai Basarnas tidak hanya menjadi persoalan internal instansi, tetapi juga berkaitan langsung dengan keselamatan masyarakat. Tingkat keberhasilan penyelamatan korban sangat bergantung pada kemampuan individu, efektivitas kerja tim, serta dukungan instansi secara keseluruhan. Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kinerja pegawai menjadi sangat penting sebagai dasar dalam meningkatkan kapasitas dan profesionalisme Basarnas dalam menghadapi berbagai situasi darurat.

Berbagai penelitian terdahulu seperti Pebrian dkk., (2025), Dagason & Taroreh, (2025), Setia Zai & Dedek, (2025), Risnawati dkk., (2022), dan (Maria Gustiana Wanda dkk., 2025) memperkuat bahwa

kualitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individu dan instansi, seperti kompetensi, disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Namun, penelitian mengenai kualitas kinerja pegawai pada instansi pencarian dan pertolongan, khususnya di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu, masih terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel secara parsial, sehingga belum banyak yang mengidentifikasi struktur faktor pembentuk kinerja melalui *Exploratory Factor Analysis* (EFA) Nguyen dkk., (2022). Dari sisi teoretis, penggunaan *Job Demands-Resources Theory* (JD-R Theory) dalam menjelaskan kualitas kinerja pegawai pada instansi SAR yang memiliki karakteristik pekerjaan berisiko tinggi, membutuhkan respons cepat, dan koordinasi intensif juga masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang membentuk kualitas kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu.

Di Sulawesi Tengah, konteks beban kerja unit pelaksana memperlihatkan tren peningkatan penanganan kasus yang relevan untuk penelitian di Palu. Kantor SAR Palu mencatat 79 kejadian selama 2024 di 13 kabupaten/kota, meningkat dari 57 kejadian pada 2023 (ANTARA News, 2025). Pada 2025, Kantor SAR Palu menangani 87 kejadian, dengan 274 orang selamat, 33 meninggal dunia, dan 11 hilang. Peristiwa dominan ialah kecelakaan pelayaran (42 kejadian) serta kondisi membahayakan jiwa manusia (35 kejadian), disertai penanganan bencana (8 kejadian) ANTARA News, (2025) Berdasarkan uraian tersebut, kualitas kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu perlu dikaji secara lebih mendalam agar dapat diketahui faktor-faktor utama yang paling menentukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor penentu kualitas kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu melalui analisis faktor eksploratori, serta menentukan faktor yang paling dominan sebagai dasar dalam perumusan upaya peningkatan kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis faktor eksploratori.

Penelitian ini menggunakan *Job Demands-Resources Theory* (JD-R Theory) (Bakker & Demerouti, 2007) sebagai landasan teoritis untuk memahami kualitas kinerja pegawai. Teori ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai dibentuk oleh keseimbangan antara tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja maupun sumber daya personal (*job resources* dan *personal resources*). Pada kantor pencarian dan pertolongan, tuntutan kerja tercermin pada tekanan operasional, kebutuhan respons cepat, situasi kerja berisiko, dan beban psikologis yang tinggi. Sementara itu, sumber daya kerja dan sumber daya personal tercermin pada dukungan tim, komunikasi, koordinasi, kepatuhan terhadap prosedur, kesiapan fisik, serta pola istirahat dan pemulihan pegawai. Dengan demikian, JD-R Theory relevan digunakan karena mampu menjelaskan bagaimana kualitas kinerja pegawai pada kantor SAR terbentuk dari interaksi antara tuntutan kerja dan sumber daya yang dimiliki pegawai maupun instansi.

Job Demands-Resources (JD-R) Theory menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya yang dimiliki individu maupun organisasi (*job resources*). *Job demands* merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik, psikologis, atau emosional secara berkelanjutan, sedangkan *job resources* merupakan berbagai dukungan yang membantu pegawai mencapai tujuan kerja, mengurangi tekanan kerja, dan meningkatkan motivasi. Ketika sumber daya yang tersedia mampu mengimbangi tuntutan pekerjaan, pegawai cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan (Demerouti, 2025). Perkembangan terbaru JD-R Theory juga menekankan pentingnya *personal resources*, yaitu karakteristik individu yang membantu pegawai menghadapi tekanan kerja dan mempertahankan performa kerja. Selain itu, dukungan organisasi, lingkungan kerja, kondisi fisik, kesehatan, serta kemampuan pemulihan setelah bekerja menjadi faktor penting yang memengaruhi hubungan antara tuntutan kerja dan kualitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, JD-R Theory dinilai relevan untuk menjelaskan kualitas kinerja pegawai pada organisasi pencarian dan pertolongan yang memiliki karakteristik pekerjaan berisiko tinggi, menuntut respons cepat, serta membutuhkan kesiapan fisik dan psikologis yang tinggi (Li dkk., 2025).

Dari sisi kontribusi ilmiah, penelitian ini memberi bukti empiris yang dapat memperkaya teori perilaku instansi dan manajemen sumber daya manusia, terutama karena studi terbaru menunjukkan bahwa faktor penentu kinerja pegawai sangat beragam dan hasil antarpelitian bisa berbeda tergantung konteks instansi. Karena itu, hasil analisis statistik dari penelitian ini tidak hanya menjelaskan kondisi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu, tetapi juga membantu memperjelas model faktor-faktor penentu kinerja pada kantor pelayanan publik yang menuntut respons cepat, koordinasi tinggi, dan akurasi kerja. Temuan seperti ini penting untuk memperkuat generalisasi teori sekaligus memberi dasar kebijakan berbasis data. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu.

Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan empiris dan relevansi konteks penelitian. Kantor ini memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi, tuntutan kecepatan respons, serta kebutuhan koordinasi tim yang intensif. Kondisi tersebut menjadikan instansi ini sebagai lokasi yang tepat untuk mengkaji kualitas kinerja pegawai secara komprehensif. Selain itu, aktivitas operasional yang dinamis memungkinkan dapat memperoleh variasi data yang lebih kaya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Dengan demikian, lokasi penelitian ini mendukung pencapaian tujuan penelitian, yaitu mengidentifikasi dan menganalisis faktor penentu kualitas kinerja pegawai dalam konteks kantor pelayanan publik yang bersifat teknis dan responsif (Creswell, 2018).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksploratori. Desain ini dipilih karena penelitian bertujuan mengidentifikasi struktur faktor-faktor penentu kualitas kinerja pegawai berdasarkan data empiris tanpa melakukan perlakuan terhadap responden. Kata kunci “faktor-faktor pembentuk” menunjukkan arah penelitian yang mencari penjelasan atas kualitas kinerja pegawai, bukan sekadar menggambarkan keadaan. Dalam penelitian kuantitatif, variabel diukur secara numerik, lalu dianalisis dengan statistik untuk menguji hipotesis dan hubungan antarvariabel; Creswell juga menempatkan survey designs sebagai bagian penting dari rancangan penelitian kuantitatif, ketika meneliti kondisi yang telah terjadi tanpa manipulasi variabel independen.

Dalam penelitian ini, JD-R Theory (Bakker & Demerouti, 2017) juga menjadi dasar dalam pemilihan indikator penelitian. Indikator seperti kelelahan mental, distress emosional, ketegangan, kecemasan, dan beban psikologis diposisikan sebagai representasi *job demands*, karena menggambarkan tekanan kerja yang dapat menguras energi pegawai. Sementara itu, indikator seperti dukungan tim, komunikasi, koordinasi, kolaborasi, kepatuhan terhadap SOP, kesiapan fisik, pola tidur, *recovery*, durasi istirahat, pola makan, gizi, dan pengendalian diri diposisikan sebagai representasi *job resources* dan *personal resources*, karena menunjukkan sumber daya yang membantu pegawai menjaga kualitas kerjanya. Oleh karena itu, penelitian ini memandang kualitas kinerja pegawai sebagai konstruk multidimensi yang dibentuk oleh faktor internal dan faktor eksternal yang saling berinteraksi. Pendekatan ini tepat karena tujuan penelitian adalah mengetahui faktor yang berkontribusi terhadap kualitas kinerja pegawai pada konteks kerja tertentu, sehingga instrumen yang paling sesuai adalah kuesioner tertutup dengan skala *Likert* lima poin. Data yang terkumpul kemudian diubah menjadi angka agar bisa dianalisis secara statistik. Pola ini juga sejalan dengan studi-studi terbaru tentang kinerja pegawai, karena penelitian kuantitatif berbasis survei dan kuesioner *Likert* masih banyak digunakan, misalnya pada studi tentang work environment dan work motivation terhadap *employee performance* berbasis Google Form, serta penelitian lain yang menggunakan *Likert scale questionnaire* untuk menguji pengaruh antarvariabel.

Penelitian ini menggunakan gabungan data primer dan data sekunder untuk memperoleh hasil yang komprehensif dan mendukung analisis kuantitatif secara optimal. Data primer merupakan data utama yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama, yaitu responden penelitian, sedangkan data sekunder digunakan sebagai pendukung untuk memperkuat konteks dan validitas temuan. Dalam pendekatan kuantitatif, penggunaan data primer sangat penting karena memungkinkan pengukuran variabel secara langsung melalui instrumen penelitian, sementara data sekunder berfungsi sebagai pelengkap untuk memberikan gambaran umum instansi dan memperkaya interpretasi hasil (Creswell &

Creswell, 2022) Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* (sampel jenuh), karena seluruh populasi yang berjumlah 113 pegawai dijadikan target pengumpulan data. Dari seluruh populasi tersebut, sebanyak 106 pegawai memberikan respons dan mengisi kuesioner secara lengkap, sedangkan 7 pegawai tidak memberikan respons. Oleh karena itu, jumlah sampel efektif yang digunakan dalam analisis adalah 106 responden. Tingkat respons responden dalam penelitian ini sebesar 93,8%, sehingga data yang diperoleh dinilai cukup representatif untuk menggambarkan populasi penelitian. Pendekatan ini dipilih agar variasi karakteristik dan peran pegawai dalam kantor SAR dapat terwakili secara utuh. Populasi ini dipilih karena memiliki keterkaitan langsung dengan variabel yang diteliti, yaitu kualitas kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan analisis faktor eksploratori. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban terhadap indikator penelitian. Selanjutnya, analisis faktor eksploratori dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu uji kelayakan data dengan KMO dan *Bartlett's Test*, Nilai KMO berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin mendekati 1, semakin baik data untuk dianalisis dengan EFA dan nilai signifikansi hasil uji Bartlett $< 0,05$ maka terdapat korelasi yang cukup antarvariabel, sehingga data layak dianalisis menggunakan analisis faktor. Lalu dilanjutkan dengan pemeriksaan nilai MSA pada *anti-image matrix*, Variabel dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut apabila memiliki nilai MSA lebih besar dari 0,50. Sebaliknya, apabila nilai MSA kurang dari 0,50, maka variabel tersebut dianggap tidak memadai dan dapat dipertimbangkan untuk dieliminasi dari model analisis faktor.

Kemudian dilakukan uji ekstraksi faktor berdasarkan eigenvalue, Faktor dengan nilai eigenvalue ≥ 1 dipertahankan dan dimasukkan ke dalam model, sedangkan faktor dengan nilai *eigenvalue* < 1 tidak disertakan dalam analisis. Lalu dilakukan Rotasi faktor untuk memperjelas struktur loading, penentuan indikator dominan berdasarkan *factor loading*, serta interpretasi dan penamaan faktor sesuai karakteristik variabel yang tergabung. Variabel dengan nilai komunalitas di bawah 0,50 menunjukkan bahwa variabel tersebut kurang mampu dijelaskan oleh faktor yang terbentuk, sehingga perlu dieliminasi. Setelah variabel dengan nilai terendah dihapus, analisis faktor dilakukan kembali untuk memperoleh model yang lebih optimal. Melalui tahapan tersebut, sejumlah indikator yang diamati dapat diringkas menjadi beberapa faktor utama yang secara empiris menjelaskan kualitas kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 106 orang. Secara umum, profil responden menunjukkan bahwa sampel didominasi oleh laki-laki, berstatus menikah, berada pada kelompok usia dewasa produktif, memiliki latar belakang pendidikan menengah (SMA/SMK/SLTA), serta

terkonsentrasi pada jabatan operasional, terutama *Rescuer* Terampil. Pola ini mengindikasikan bahwa responden penelitian lebih banyak berasal dari tenaga lapangan/operasional dengan pengalaman kerja yang relatif menengah.

Tabel 1. Karakteristik Demografis Sampel Berdasarkan Beberapa Karakteristik Deskriptif (n = 106)

Karakteristik Statistik Populasi		N	%
Jenis Kelamin	Laki - laki	95	89,6
	Perempuan	11	10,4
Status	Menikah	81	76,4
	Belum Menikah	25	23,6
Umur	19-29 tahun	35	33,0
	30-39 tahun	58	54,7
	40-49 tahun	11	10,4
	>50 tahun	2	1,9
Masa Kerja	<1 – 4 tahun	22	20,8
	5 – 9 tahun	31	29,2
	10 – 14 tahun	20	18,9
	15 – 19 tahun	15	14,2
	20 – 24 tahun	2	1,9
Status Pendidikan	SMA/SMK/SLTA	73	68,9
	Diploma / Akademi	10	9,4
	Pasca Sarjana	2	1,9
	Sarjana	21	19,8
Jabatan	ABK	14	13,2
	Humas	1	0,9
	Operator KOM	1	0,9
	Perawat	1	0,9
	Umum	13	12,3
	PPPK	12	11,3
	<i>Rescuer</i> Terampil	37	34,9
	<i>Rescuer</i> Pemula	22	20,8
	<i>Rescuer</i> Mahir	5	4,7

Sumber Tabel : Hasil Tabulasi Kuisisioner

Berdasarkan data tabel karakteristik statistik populasi, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 106 orang. Dilihat dari jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 95 orang (89,6%), sedangkan perempuan sebanyak 11 orang (10,4%). Secara umum, responden didominasi oleh laki-laki, berstatus menikah, berada pada kelompok usia produktif 30–39 tahun, dan sebagian besar menempati jabatan operasional, khususnya *rescuer* terampil. Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden penelitian merepresentasikan tenaga kerja utama yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan tugas pencarian dan pertolongan serta sejalan dengan karakteristik pekerjaan lapangan yang

menuntut kesiapan fisik dan operasional. Karakteristik responden ini merepresentasikan tenaga kerja utama yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan tugas pencarian dan pertolongan.

Analisis eksploratori dalam penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi dan mereduksi sejumlah indikator yang berkaitan dengan kualitas kinerja pegawai menjadi beberapa faktor utama yang lebih sederhana dan bermakna. Nilai r tabel diperoleh berdasarkan *degree of freedom* (df) dengan rumus $df = n - 2$. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 106 responden, sehingga diperoleh $df = 106 - 2 = 104$. Dengan tingkat signifikansi 0,05, maka nilai r tabel sebesar 0,1909.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X_1	0,412	0,1909	X_{21}	0,715	0,1909	Valid
X_2	0,359	0,1909	X_{22}	0,632	0,1909	Valid
X_3	0,350	0,1909	X_{23}	0,724	0,1909	Valid
X_4	0,442	0,1909	X_{24}	0,694	0,1909	Valid
X_5	0,525	0,1909	X_{25}	0,361	0,1909	Valid
X_6	0,503	0,1909	X_{26}	0,704	0,1909	Valid
X_7	0,543	0,1909	X_{27}	0,738	0,1909	Valid
X_8	0,379	0,1909	X_{28}	0,752	0,1909	Valid
X_9	0,466	0,1909	X_{29}	0,651	0,1909	Valid
X_{10}	0,337	0,1909	X_{30}	0,496	0,1909	Valid
X_{11}	0,301	0,1909	X_{31}	0,761	0,1909	Valid
X_{12}	0,356	0,1909	X_{32}	0,766	0,1909	Valid
X_{13}	0,377	0,1909	X_{33}	0,769	0,1909	Valid
X_{14}	0,434	0,1909	X_{34}	0,493	0,1909	Valid
X_{15}	0,502	0,1909	X_{35}	0,754	0,1909	Valid
X_{16}	0,601	0,1909	X_{36}	0,799	0,1909	Valid
X_{17}	0,489	0,1909	X_{37}	0,713	0,1909	Valid
X_{18}	0,386	0,1909	X_{38}	0,488	0,1909	Valid
X_{19}	0,548	0,1909	X_{39}	0,807	0,1909	Valid
X_{20}	0,626	0,1909	X_{40}	0,788	0,1909	Valid

Sumber Tabel : Hasil Uji Validitas menggunakan IBM SPSS Statistics 26

Setelah dilakukan pengolahan data uji validitas menggunakan SPSS versi 26, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dengan uji *Correlate Bivariate* terhadap 40 item pernyataan menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,1909. Hal ini berarti semua butir pertanyaan dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sehingga seluruh item layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha (α)	N of Items	Kesimpulan
0,886	40	Reliabel

Sumber Tabel : Hasil Uji Reliabilitas menggunakan IBM SPSS Statistics 26

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini diperoleh *Cronbach Alpha* (α) sebesar 0,886 yang berarti bahwa semua 40 variabel telah memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,70 dan dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas dan tingkat konsistensi jawaban responden dalam setiap konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Selanjutnya dilakukan uji *Bartlett's Test of Sphericity* untuk menilai ketepatan model dengan memastikan bahwa matriks korelasi yang terbentuk bukan merupakan matriks identitas. Uji ini menggunakan pendekatan statistik chi-square untuk melihat apakah terdapat hubungan antar variabel yang dapat dianalisis lebih lanjut. Selain itu, dilakukan juga uji kecukupan data menggunakan metode *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)*. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS versi 26, diperoleh nilai KMO sebesar 0,807. Nilai ini lebih besar dari 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki tingkat kecukupan yang baik dan layak untuk dilakukan analisis faktor. Sementara itu, hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan nilai *Approximate Chi-Square* sebesar 2.615.085 dengan derajat kebebasan (df) sebesar 780 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antar variabel dinilai lemah sehingga analisis faktor tidak dapat dilanjutkan. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terdapat korelasi yang cukup kuat antar variabel sehingga analisis faktor dapat dilakukan. Selanjutnya dilakukan uji kelayakan variabel menggunakan *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*. Nilai MSA digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel layak dimasukkan dalam analisis factor.

Tabel 4. Hasil Nilai KMO dan *Barlett's Test of Sphericity*

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.807
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2.615.085
	df	780
	Sig.	.000

Sumber Tabel : Hasil Uji Nilai KMO menggunakan IBM SPSS Statistics 26

Dari 40 variabel yang diteliti, terdapat 39 variabel yang memiliki nilai MSA lebih besar dari 0,5 yang artinya terdapat 1 variabel yang nilainya kurang dari 0,5. Variabel Gangguan Tidur $X_2 = 0,468$ memiliki nilai MSA terkecil sehingga harus dikeluarkan. Selanjutnya pengujian MSA kembali dilakukan tanpa mengikutsertkan X_2 . Pada pengujian berikutnya, Variabel Kualitas Tidur $X_1 = 0,444$ memiliki nilai MSA terkecil sehingga harus dikeluarkan. Selanjutnya pengujian MSA kembali dilakukan tanpa mengikutsertkan X_1 . Pada pengujian berikutnya, semua variabel memiliki nilai $MSA \geq$

0,5. Hal ini menandakan terdapat 38 variabel yang telah memenuhi syarat dan layak dianalisis lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Nilai Measure of Sampling Adequacy (MSA)

Variable	Nilai <i>Anti-Image Correlation</i>	Variable	Nilai <i>Anti-Image Correlation</i>	Kesimpulan
X_3	0,538	X_{22}	0,875	MSA Terpenuhi
X_4	0,643	X_{23}	0,896	MSA Terpenuhi
X_5	0,661	X_{24}	0,904	MSA Terpenuhi
X_6	0,732	X_{25}	0,739	MSA Terpenuhi
X_7	0,663	X_{26}	0,902	MSA Terpenuhi
X_8	0,736	X_{27}	0,851	MSA Terpenuhi
X_9	0,671	X_{28}	0,890	MSA Terpenuhi
X_{10}	0,611	X_{29}	0,895	MSA Terpenuhi
X_{11}	0,657	X_{30}	0,691	MSA Terpenuhi
X_{12}	0,622	X_{31}	0,908	MSA Terpenuhi
X_{13}	0,566	X_{32}	0,906	MSA Terpenuhi
X_{14}	0,728	X_{33}	0,904	MSA Terpenuhi
X_{15}	0,667	X_{34}	0,637	MSA Terpenuhi
X_{16}	0,773	X_{35}	0,892	MSA Terpenuhi
X_{17}	0,553	X_{36}	0,876	MSA Terpenuhi
X_{18}	0,582	X_{37}	0,894	MSA Terpenuhi
X_{19}	0,579	X_{38}	0,763	MSA Terpenuhi
X_{20}	0,818	X_{39}	0,932	MSA Terpenuhi
X_{21}	0,872	X_{40}	0,839	MSA Terpenuhi

Sumber Tabel : Hasil Uji Nilai MSA menggunakan IBM SPSS *Statistics* 26

Tahap selanjutnya dalam analisis faktor adalah ekstraksi faktor, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengelompokkan variabel-variabel ke dalam faktor-faktor utama. Proses ekstraksi dilakukan dengan metode *Principal Component Analysis (PCA)*, di mana faktor yang terbentuk ditentukan berdasarkan nilai *eigenvalue* > 1. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel X_{19} memiliki nilai komunalitas sebesar 0,475, yang merupakan nilai terendah dibandingkan variabel lainnya. Nilai ini berada di bawah batas yang disarankan, sehingga variabel tersebut dinilai kurang representatif dalam menjelaskan faktor yang terbentuk. Oleh karena itu, variabel X_{19} direduksi atau dikeluarkan dari model, dan proses analisis faktor dilakukan kembali tanpa mengikutsertakan variabel tersebut. Pengujian berikutnya menunjukkan semua variabel yang diuji memiliki nilai komunalitas $\geq 0,5$. Hal ini menandakan terdapat 37 variabel yang layak dianalisis lebih lanjut. Jumlah faktor ditentukan berdasarkan nilai *eigenvalue*. Faktor dengan nilai *eigenvalue* ≥ 1 dipertahankan dan dimasukkan ke dalam model, sedangkan faktor dengan nilai *eigenvalue* < 1 tidak disertakan dalam analisis. Berdasarkan

hasil pengolahan menggunakan IBM SPSS *Statistics* 26, diperoleh 8 komponen yang memiliki nilai *eigenvalue* lebih dari 1, sehingga terdapat 8 faktor yang layak dimasukkan ke dalam model.

Tabel 6. Hasil Nilai *Eigen* Faktor yang Terbentuk >1

Faktor	Nilai <i>Eigen</i>		
	Total	Presentase varians	Presentase Kumulatif
1	11.023	29.791	29.791
2	3.609	9.754	39.545
3	2.837	7.668	47.214
4	2.450	6.622	53.835
5	1.453	3.926	57.762
6	1.398	3.779	61.540
7	1.239	3.348	64.888
8	1.103	2.981	67.869

Sumber Tabel : Hasil Uji *Eigenvalue* menggunakan IBM SPSS *Statistics* 26

Hasil ini menunjukkan bahwa struktur data tidak lagi tersebar pada 37 variabel awal, tetapi dapat diringkas ke dalam 8 faktor utama yang mampu mewakili sebagian besar informasi dalam data. Setiap variabel memiliki nilai faktor *loading* tertinggi hanya pada satu faktor, dan selisihnya cukup besar dibandingkan dengan *loading* pada faktor lainnya. Kondisi ini membuat struktur faktor menjadi lebih jelas sehingga interpretasi dapat dilakukan dengan lebih mudah. Penamaan faktor dilakukan dengan mempertimbangkan karakteristik atau ciri khas dari variabel-variabel yang tergabung dalam setiap faktor.

Tabel 7. Faktor *Loading* hasil rotasi

Indikator	Faktor							
	1	2	3	4	5	6	7	8
X_3	0,014	0,057	0,007	0,064	0,054	0,165	0,143	0,866
X_4	-0,106	0,189	0,084	0,055	0,097	0,781	0,014	0,025
X_5	0,021	0,171	-0,042	0,087	0,021	0,752	0,140	0,215
X_6	0,061	0,725	0,000	0,183	0,015	0,210	0,076	-0,191
X_7	0,106	0,702	-0,030	0,137	0,228	0,200	-0,082	0,026
X_8	0,168	0,822	0,176	-0,083	-0,174	0,112	0,007	0,052
X_9	0,136	0,802	-0,118	-0,085	0,233	0,076	0,125	0,001
X_{10}	0,069	0,668	0,202	-0,120	-0,057	0,025	-0,060	0,345
X_{11}	0,220	0,218	0,034	-0,051	0,067	0,528	-0,362	-0,117
X_{12}	0,235	0,112	0,232	0,065	-0,083	0,110	0,724	0,028
X_{13}	-0,011	0,001	0,035	0,154	0,440	-0,148	0,618	0,233
X_{14}	0,292	0,044	0,165	0,126	0,788	0,025	-0,096	-0,064
X_{15}	0,168	0,019	0,191	-0,028	0,636	0,241	0,335	0,042
X_{16}	0,030	0,061	0,065	0,785	0,214	0,186	0,125	-0,011

X_{17}	0,033	-0,043	-0,007	0,898	0,112	0,022	-0,013	-0,022
X_{18}	-0,002	-0,022	-0,103	0,869	-0,073	-0,071	0,049	0,072
X_{20}	0,182	0,177	0,107	0,396	0,537	0,074	-0,029	0,092
X_{21}	0,772	0,093	0,058	0,004	-0,096	0,001	0,052	0,062
X_{22}	0,649	0,121	-0,059	0,088	0,018	0,013	0,164	-0,078
X_{23}	0,700	0,223	0,152	-0,028	0,058	0,037	-0,044	-0,042
X_{24}	0,653	0,095	0,180	-0,032	0,100	0,184	-0,019	0,139
X_{25}	0,109	-0,097	0,458	0,011	0,215	0,216	0,291	-0,288
X_{26}	0,772	0,113	0,059	0,025	-0,094	0,026	-0,009	0,092
X_{27}	0,779	0,044	-0,024	0,079	0,154	-0,030	0,107	0,077
X_{28}	0,817	0,039	0,029	0,052	-0,033	-0,119	0,061	-0,082
X_{29}	0,687	0,002	0,052	0,034	0,146	-0,022	-0,116	0,138
X_{30}	0,129	0,179	0,781	-0,018	0,034	0,002	0,106	-0,128
X_{31}	0,847	0,008	0,043	-0,044	0,027	0,007	0,043	0,033
X_{32}	0,777	0,152	0,150	0,001	0,199	0,046	-0,101	-0,024
X_{33}	0,834	0,139	0,054	-0,009	0,105	0,013	-0,003	0,064
X_{34}	0,167	-0,039	0,850	0,007	0,100	0,072	-0,067	0,226
X_{35}	0,812	0,123	0,091	-0,052	0,055	-0,111	-0,026	-0,086
X_{36}	0,869	-0,037	0,065	0,050	0,105	0,028	0,015	-0,123
X_{37}	0,764	-0,028	-0,006	0,034	0,119	0,069	0,189	-0,169
X_{38}	0,138	0,080	0,800	-0,033	0,148	-0,043	0,159	-0,021
X_{39}	0,822	-0,003	0,099	0,044	0,188	0,099	0,068	0,002
X_{40}	0,792	0,032	0,112	0,023	0,109	0,086	0,108	0,010

Sumber Tabel : Hasil Faktor Loading menggunakan IBM SPSS Statistics 26

Hasil pada Tabel 7 menunjukkan hasil rotated factor matrix, sebagian besar variabel memiliki nilai *loading* dominan pada satu faktor tertentu dan tidak menunjukkan *cross-loading* yang berarti. Hal ini menunjukkan bahwa struktur faktor yang terbentuk cukup jelas dan tidak terjadi *overlapping* antarvariabel. Namun demikian, variabel X_{25} memiliki nilai *loading* tertinggi sebesar 0,458 pada faktor ketiga, yang berada di bawah batas minimal 0,50. Oleh karena itu, variabel X_{25} tidak dipertahankan dalam penamaan faktor, meskipun tetap muncul pada hasil rotasi awal.

Tabel 8. Ringkasan Nama faktor, indikator, dan kontribusinya

Faktor	Nama dan Kontribusi Faktor	Indikator	Variabel pembentuk utama
1	Profesionalisme Operasional dan Kolaborasi Kerja (29,79%)	$X_{21}, X_{22}, X_{23}, X_{24}, X_{26}, X_{27}, X_{28}, X_{29}, X_{31}, X_{32}, X_{33}, X_{35}, X_{36}, X_{37}, X_{39}, X_{40}$	Kualitas kerja, akurasi kerja, koordinasi, konsistensi, komunikasi internal, responsivitas, ketepatan waktu, kesiapsiagaan, SOP, K3, disiplin, kerja sama, kolaborasi, dukungan tim, komunikasi, pelaporan kerja
2	Tekanan Psikologis Kerja (9,754%)	$X_6, X_7, X_8, X_9, X_{10}$	Kelelahan mental, distress emosional, ketegangan, kecemasan, beban psikologis

3	Kepatuhan, Ketepatan, dan Adaptasi Kerja (7.668%)	X_{30}, X_{34}, X_{38}	Ketepatan, kepatuhan, adaptasi
4	Kondisi Fisik dan Aktivitas Harian (6.622%)	X_{16} X_{17} X_{18}	Hidrasi Harian, aktivitas fisik, perilaku sedentari
5	Kebiasaan Hidup Sehat (3.926%)	X_{14} X_{15} X_{20}	Kebiasaan makan, gizi, intensitas aktivitas
6	Istirahat, Pemulihan, dan Pengendalian Diri (3.779%)	X_4 X_5 X_{11}	Pola tidur, <i>recovery</i> , pengendalian
7	Pola Makan dan Kesadaran Gizi (3.348%)	X_{12} X_{13}	Pola makan, kesadaran nutrisi
8	Durasi Istirahat Kerja (2.981%)	X_3	Durasi istirahat

Sumber Tabel : Hasil Interpretasi Faktor

Berdasarkan hasil analisis faktor eksploratori menunjukkan bahwa data penelitian layak dianalisis lebih lanjut. Setelah melalui tahapan pengujian validitas, reliabilitas, kecukupan data, dan seleksi variabel, diperoleh 37 indikator yang dipertahankan untuk proses ekstraksi faktor. Hasil ekstraksi menunjukkan adanya 8 faktor dengan nilai *eigenvalue* lebih besar dari 1, yang secara kumulatif mampu menjelaskan 67,869% total *varians*. Temuan ini menunjukkan bahwa indikator-indikator awal dapat diringkas ke dalam delapan dimensi laten yang bermakna dalam menjelaskan kualitas kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu. Hasil analisis faktor, kualitas kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu dilakukan penamaan faktor dengan menitikberatkan pada variabel-variabel dengan loading tertinggi, karena variabel tersebut paling besar kontribusinya dalam mendefinisikan karakter masing-masing faktor, yaitu:

Faktor 1: Profesionalisme Operasional dan Kolaborasi Kerja (29,791%) merupakan faktor yang memiliki kontribusi terbesar. Faktor pertama merupakan faktor yang paling dominan dengan kontribusi sebesar 29,791%. Faktor ini terbentuk dari indikator yang berkaitan dengan profesionalisme kerja, komunikasi, koordinasi tim, kepatuhan terhadap SOP, dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, faktor ini diberi nama Profesionalisme Operasional dan Kolaborasi Kerja karena mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pencarian dan pertolongan secara efektif dan terkoordinasi. Dalam *Job Demands-Resources Theory (JD-R)*, faktor ini termasuk *job resources* yang membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Semakin baik profesionalisme dan kolaborasi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kualitas kinerja dan keberhasilan operasi SAR yang dilaksanakan. Temuan ini sesuai dengan kondisi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B

Palu yang dalam setiap operasi melibatkan kerja sama tim serta kolaborasi dengan TNI, Polri, BPBD, relawan, dan potensi SAR lainnya.

Faktor 2: Tekanan Psikologis Kerja (9,754%) menggambarkan tingginya tuntutan mental yang dihadapi pegawai dalam menjalankan tugas. Faktor ini menunjukkan bahwa personel SAR menghadapi tuntutan mental yang tinggi akibat kondisi darurat, pencarian korban dalam waktu yang panjang, cuaca ekstrem, serta tekanan untuk melakukan penyelamatan secara cepat dan tepat. Situasi tersebut menuntut pegawai untuk tetap fokus, mampu mengendalikan emosi, dan mengambil keputusan yang tepat di tengah ketidakpastian kondisi lapangan. Dalam *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), faktor ini termasuk job demands karena membutuhkan energi mental dan emosional yang besar. Meskipun demikian, kontribusi faktor ini masih lebih rendah dibandingkan Profesionalisme Operasional dan Kolaborasi Kerja (29,791%). Hal ini menunjukkan bahwa tekanan psikologis merupakan konsekuensi yang melekat pada pekerjaan SAR dan telah menjadi bagian yang mampu diadaptasi oleh personel melalui pengalaman operasi, pelatihan, serta dukungan kerja tim (Setiawan dkk., 2024). Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu lebih banyak ditentukan oleh kemampuan bekerja secara profesional dan kolaboratif, sementara ketahanan psikologis berperan sebagai faktor pendukung yang membantu pegawai tetap optimal dalam menghadapi tuntutan tugas yang tinggi.

Faktor 3: Kepatuhan, Ketepatan, dan Adaptasi Kerja (7,668%) Faktor ini menunjukkan bahwa kemampuan bekerja sesuai SOP, mengambil keputusan yang tepat, dan beradaptasi dengan perubahan situasi menjadi aspek penting dalam mendukung kelancaran tugas. Pada lingkungan kerja Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu yang dinamis dan penuh ketidakpastian, kemampuan tersebut membantu mengurangi kesalahan operasional serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Dalam perspektif *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), faktor ini termasuk job resources karena membantu pegawai menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Meskipun bukan faktor yang paling dominan, aspek ini tetap menjadi fondasi penting dalam menjaga kualitas kinerja agar tetap konsisten dan efektif. Kontribusi faktor ini lebih rendah dibandingkan faktor sebelumnya mengindikasikan bahwa kepatuhan, ketepatan, dan adaptasi telah menjadi kompetensi dasar yang relatif dimiliki oleh sebagian besar pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman operasi yang berkelanjutan.

Faktor 4: Kondisi Fisik dan Aktivitas Harian (6,622%) Faktor ini menunjukkan bahwa kondisi fisik yang baik menjadi salah satu penunjang penting dalam pelaksanaan tugas pencarian dan pertolongan. Kesiapan fisik membantu pegawai menjaga daya tahan, ketahanan kerja, dan konsentrasi selama menjalankan tugas yang sering kali berlangsung dalam waktu yang lama dan membutuhkan mobilitas tinggi. Dengan kondisi fisik yang prima, pegawai dapat melaksanakan tugas secara lebih efektif, aman, dan konsisten. Di kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu kondisi fisik telah

menjadi kemampuan dasar yang relatif dimiliki oleh sebagian besar pegawai melalui pembinaan fisik, latihan rutin, dan standar kebugaran yang diterapkan dalam Intansi. Akibatnya, kondisi fisik tidak lagi menjadi faktor pembeda utama kualitas kinerja antarpegawai. Dalam perspektif *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), faktor ini termasuk *personal resources* karena membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi fisik tetap menjadi fondasi penting dalam mendukung kinerja, meskipun keberhasilan pelaksanaan tugas lebih banyak ditentukan oleh faktor profesionalisme, kolaborasi, dan kemampuan menghadapi tekanan kerja.

Faktor 5: Kebiasaan Hidup Sehat (3,926%) menunjukkan bahwa kebiasaan menjaga kesehatan melalui olahraga, pemeliharaan kebugaran, dan pola hidup sehat berperan dalam mendukung kesiapan pegawai saat menjalankan tugas. Berbeda dengan faktor kondisi fisik yang menggambarkan kondisi kebugaran yang dimiliki pegawai, faktor ini lebih menekankan pada perilaku yang dilakukan untuk menjaga dan mempertahankan kondisi tersebut. Kebiasaan hidup sehat membantu menjaga stamina, daya tahan tubuh, serta konsentrasi kerja sehingga pegawai dapat menjalankan tugas secara lebih optimal. Kontribusi faktor ini yang relatif kecil menunjukkan bahwa kebiasaan hidup sehat berfungsi sebagai faktor pendukung, bukan faktor utama yang secara langsung menentukan kualitas kinerja. Hal ini dapat dipahami karena sebagian besar pegawai telah terbiasa mengikuti kegiatan pembinaan fisik dan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh instansi, sehingga variasi perilaku hidup sehat antarpegawai cenderung tidak terlalu besar. Dalam perspektif *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), faktor ini termasuk *personal resources* karena membantu pegawai mempertahankan kondisi fisik dan mental dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dengan demikian, meskipun kontribusinya tidak sebesar faktor lainnya, kebiasaan hidup sehat tetap menjadi fondasi penting dalam menjaga kesiapan dan keberlangsungan kinerja pegawai.

Faktor 6: Istirahat, Pemulihan, dan Pengendalian Diri (3,779%) menggambarkan pentingnya kemampuan pegawai dalam memulihkan kondisi fisik dan mental setelah melaksanakan tugas yang berat. Waktu istirahat yang cukup, kemampuan mengelola emosi, serta menjaga kestabilan diri membantu pegawai mempertahankan konsentrasi, ketepatan pengambilan keputusan, dan kesiapan kerja pada operasi berikutnya. Berbeda dengan Faktor 2 yang menggambarkan tekanan psikologis selama pelaksanaan tugas, faktor ini lebih menekankan pada kemampuan pegawai untuk memulihkan diri setelah menghadapi tekanan tersebut. Kontribusi faktor ini yang relatif kecil mengindikasikan bahwa proses pemulihan dan pengendalian diri telah menjadi bagian dari pola kerja yang relatif seragam di lingkungan Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu. Melalui sistem kerja, pergantian personel, dan pengalaman operasi yang dimiliki, sebagian besar pegawai telah mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pemulihan. Dalam perspektif *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), faktor ini termasuk *recovery resources* karena membantu pegawai memulihkan energi yang

terkurus akibat tuntutan kerja yang tinggi. Meskipun bukan faktor yang dominan, pemulihan yang baik tetap menjadi aspek penting untuk menjaga kualitas kinerja agar tetap optimal dan berkelanjutan.

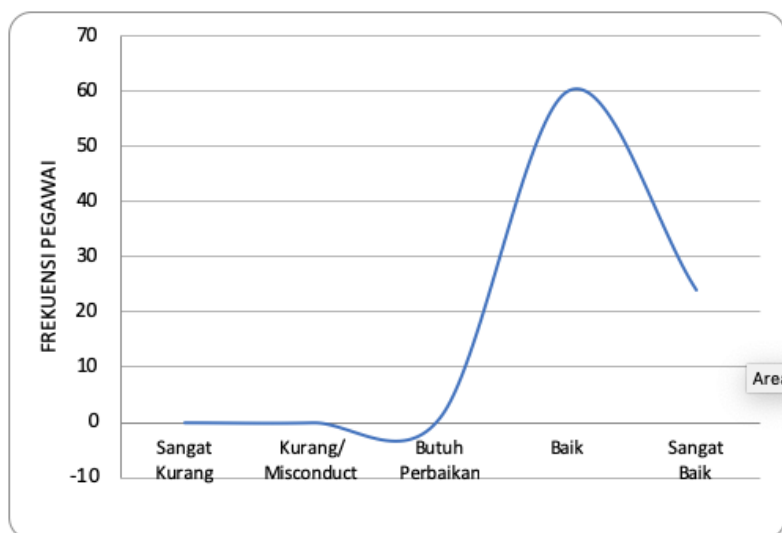
Faktor 7: Pola Makan dan Kesadaran Gizi (3,348%) menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan gizi berperan dalam menjaga ketersediaan energi yang dibutuhkan selama menjalankan tugas. Kesadaran untuk mengonsumsi makanan yang cukup dan seimbang membantu pegawai mempertahankan fokus, ketahanan kerja, serta kemampuan menyelesaikan tugas secara optimal. Dalam pekerjaan yang menuntut kesiapan setiap saat, kebutuhan energi yang terpenuhi menjadi salah satu pendukung agar performa kerja dapat dipertahankan secara konsisten. Kontribusi faktor ini yang relatif kecil menunjukkan bahwa pola makan dan kesadaran gizi bukan merupakan faktor utama yang membedakan kualitas kinerja antarpegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu telah memiliki pemahaman yang cukup mengenai pentingnya pemenuhan kebutuhan nutrisi sehingga variasi pengaruhnya terhadap kinerja cenderung rendah. Dalam *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), faktor ini dapat dipandang sebagai *personal resources* yang membantu individu mempertahankan kapasitas kerja saat menghadapi tuntutan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemenuhan gizi tidak secara langsung menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas, tetapi berperan sebagai faktor pendukung yang membantu pegawai menjaga performa kerja dalam jangka panjang.

Faktor 8: Durasi Istirahat Kerja (2,981%) merupakan faktor dengan kontribusi paling kecil, namun tetap memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja. Di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu, pegawai bekerja dalam sistem siaga yang menuntut kesiapan untuk merespons kondisi darurat kapan saja. Situasi tersebut menyebabkan waktu kerja dan waktu istirahat tidak selalu berjalan sesuai pola kerja normal, terutama ketika terjadi operasi pencarian dan pertolongan yang membutuhkan penanganan segera. Durasi istirahat yang memadai membantu pegawai mempertahankan kemampuan kerja, ketelitian, serta kesiapan dalam menjalankan tugas berikutnya. Dalam perspektif *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), faktor ini termasuk *recovery resources* karena memberikan kesempatan bagi individu untuk memulihkan kapasitas kerja setelah menjalankan tugas operasional. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaturan waktu istirahat yang baik tetap diperlukan agar pegawai dapat menjalankan tugas secara optimal dan berkelanjutan di tengah karakteristik pekerjaan SAR yang dinamis.

Perlu dicatat bahwa faktor ketujuh hanya terdiri atas dua indikator dan faktor kedelapan hanya terdiri atas satu indikator. Meskipun secara statistik keduanya tetap muncul dalam struktur faktor, interpretasi terhadap kedua faktor tersebut perlu dilakukan secara hati-hati karena faktor dengan jumlah indikator yang sangat sedikit cenderung memiliki stabilitas konstruk yang lebih rendah dibandingkan faktor yang dibentuk oleh lebih banyak indikator. Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa kualitas

kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu merupakan konstruk multidimensional yang dibentuk oleh delapan faktor utama. Temuan tersebut juga diperkuat oleh pola predikat kinerja pegawai yang menunjukkan dominasi kategori baik dan sangat baik. Pola ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah menunjukkan kualitas kerja yang memadai pada indikator-indikator utama.

Berdasarkan grafik predikat kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu, terlihat bahwa frekuensi terbesar berada pada kategori baik, disusul kategori sangat baik, sedangkan kategori butuh perbaikan hanya sebagian kecil, dan kategori kurang serta sangat kurang hampir tidak ditemukan. Pola ini menunjukkan bahwa secara umum kualitas kinerja pegawai berada pada tingkat yang baik. Grafik predikat kinerja pegawai menunjukkan distribusi capaian kinerja berdasarkan hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilakukan setiap triwulan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada kategori Baik, sedangkan jumlah pegawai pada kategori Butuh Perbaikan, Kurang Memuaskan, maupun Sangat Baik relatif lebih sedikit. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai target yang ditetapkan organisasi, namun masih terdapat ruang untuk meningkatkan kualitas kinerja menuju kategori yang lebih tinggi.



Gambar 1. Diagram Predikat Kinerja Pegawai

Sumber Gambar : Data Internal Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori baik. Faktor-faktor yang diteliti terbukti berperan dalam membentuk kualitas kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perlu dilakukan secara menyeluruh, baik dari aspek pekerjaan maupun aspek pendukung lainnya. Instansi perlu terus meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui

pembinaan, pengawasan, dan evaluasi secara berkala. Pegawai diharapkan dapat mempertahankan kinerja yang sudah baik dan terus meningkatkan disiplin, tanggung jawab, serta kerja sama. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian ini dengan cakupan yang lebih luas dan variabel yang lebih beragam. Baiknya dilakukan pembinaan terkait kesehatan mental, kebugaran fisik, pola tidur, dan pola makan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi delapan faktor pembentuk kualitas kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Palu yang secara kumulatif menjelaskan 67,869% variasi data. Faktor yang paling dominan adalah Profesionalisme Operasional dan Kolaborasi Kerja dengan kontribusi sebesar 29,791%. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai terutama ditentukan oleh kemampuan menjalankan tugas secara profesional, disiplin, responsif, komunikatif, kolaboratif, dan sesuai prosedur kerja. Selain itu, kualitas kinerja juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, kondisi fisik, pemulihan, serta perilaku hidup sehat, sehingga dapat dipahami sebagai konstruk yang bersifat multidimensional. Secara praktis, peningkatan kualitas kinerja perlu diarahkan pada penguatan SOP, komunikasi dan koordinasi operasi, dukungan psikologis, pembinaan kebugaran fisik, pengaturan istirahat, serta edukasi pola hidup sehat. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat Job Demands-Resources Theory dengan menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai pada instansi pencarian dan pertolongan terbentuk dari keseimbangan antara job demands, job resources, dan personal resources. Penelitian ini masih terbatas pada satu kantor dan menggunakan data berbasis persepsi, sehingga penelitian selanjutnya disarankan melibatkan cakupan sampel yang lebih luas serta menguji kembali struktur faktor yang terbentuk melalui Confirmatory Factor Analysis (CFA) atau Structural Equation Modeling (SEM).

DAFTAR PUSTAKA

- ANTARA News. (2025a). Kantor SAR Palu tangani 87 kejadian sepanjang 2025. *ANTARA News Sulawesi Tengah*.
- ANTARA News. (2025b). SAR Palu menangani 79 kejadian selama 2024. *ANTARA News Sulawesi Tengah*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. Dalam *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Nomor 3, hlm. 309–328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6 ed.). SAGE Publications.
- Dagason, M., & Taroreh, R. N. (2025). The Influence Of Transformational Leadership, Work Engagemen, And Work Environment On Employee Performance At The Class A Search And Rescue Office In Manado. Dalam *Saerang 176 Jurnal EMBA* (Vol. 13, Nomor 4).
- Demerouti, E. (2025). Job demands-resources and conservation of resources theories: How do they help to explain employee well-being and future job design? *Journal of Business Research*, 192. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115296>
- Dokumen KRB Sulawesi Tengah*. (2021).
- Febriyanti, A. (2024). Public sector employee performance measurement and organizational accountability. *Journal of Public Administration Studies*, 12(2), 101–115.
- Li, Y., Chen, C., & Yuan, Y. (2025). Evolving the job demands-resources framework to JD-R 3.0: The impact of after-hours connectivity and organizational support on employee psychological distress. *Acta Psychologica*, 253. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104710>
- Maria Gustiana Wanda, Maria Modesta Missi Mone, & Imelda Virgula Wisang. (2025). *Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Maumere Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Fasilitas Kantor*.
- Nguyen, T. T., Pham, T. T., & Le, T. T. (2022). Factors Affecting Employee Performance: A Quantitative Study. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(3), 123–132.
- Peraturan Basarnas No 5 tahun 2025*. (t.t.).
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (2014).
- Risnawati, Riska Susanti, & Andika Fedro Nurmansyah. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Tanjungpinang*.
- Setia Zai, I., & Dedek, Z. A. (t.t.). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Di Kota X. Dalam *Journal of Law, Administration, and Social Science* (Vol. 5, Nomor 4).
- Setiawan, A., Ruslanjari, D., & Puspitasari, D. (2024). Penilaian Risiko Kesehatan Mental Rescuer dalam Mendukung Operasi Tanggap Darurat Bencana. *Trends in Applied Sciences, Social Science, and Education*, 2(1), 1–14.