

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Apriana Usman^{*1}, Giri Dwinanda², Azlan Azhari³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}aprianaridha@gmail.com, ²Giri.dwinanda99@gmail.com, ³azlanazhari77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 97 orang pegawai yang terdiri dari 19 orang PNS dan 78 orang non PNS. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) dimana seluruh populasi dalam penelitian ini sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Pemanfaatan teknologi informasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Kompetensi, lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to test, analyze and prove the effect of competence, work environment, and use of information technology on the performance of employees of the Selayar Islands District Regional Disaster Management Agency. This research is categorized as survey research. Data collection techniques through questionnaires using a Likert scale. The population in this study amounted to 97 employees consisting of 19 civil servants and 78 non-PNS people. The sampling technique uses a saturated sampling method (census) where the entire population in this study is the sample. The results of the study show that (1) Competence partially has a positive and significant effect on employee performance. (2) The work environment partially has a positive and significant effect on employee performance. (3) The use of information technology partially has a positive and significant effect on employee performance. (4) Competence, work environment, and utilization of information technology simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of the Selayar Islands Regency Regional Disaster Management Agency.

Keywords: *Competence, Work Environment, Utilization of Information Technology, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja, kompetensi dalam hal ini keterampilan dan keahlian/skill merupakan komponen penting dari tercapainya kinerja yang maksimal. Disamping itu juga peranan lingkungan kerja yang kondusif merupakan komponen yang tidak kalah pentingnya dalam peningkatan kualitas pegawai dalam suatu organisasi, dan

manfaat teknologi informasi bagi pegawai yang memahami dan dapat menggunakan aplikasi teknologi tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang relatif singkat dan pemanfaatan teknologi informasi pada dasarnya sebagai sarana atau alat. Namun demikian keberadaannya sangat penting dan sangat signifikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, menghemat waktu, tenaga, pikiran, serta mempercepat arus informasi bagi para pimpinan untuk mengambil keputusan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dalam suatu organisasi guna tercapainya tujuan organisasi.

Objek penelitian ini dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (BPBD) Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai salah satu instansi pemerintah daerah sesuai dengan bidang tugasnya membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintah di Bidang Penanggulangan Bencana, berkewajiban juga menyusun rencana strategis dalam penanggulangan bencana. Dengan demikian diharapkan agar dapat menentukan arah perkembangan dalam meningkatkan kinerjanya, yang mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik lokal, regional, nasional, maupun global.

Sebagai organisasi perangkat daerah yang melaksanakan urusan wajib layanan dasar, Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kepulauan Selayar dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Namun kenyataannya, hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Kepulauan Selayar kepada kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2022 menunjukkan hasil yang kurang memuaskan dengan mendapatkan nilai sebesar 39,95% dengan kategori C (kurang) .

Kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan atau karakter pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan (Sudarmanto, 2011). Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. (Kasmir, 2022).

Pemanfaatan teknologi informasi pada dasarnya sebagai sarana atau alat, namun keberadaannya sangat penting dan sangat signifikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, menghemat waktu, tenaga, pikiran, serta mempercepat arus informasi bagi para pimpinan untuk mengambil keputusan. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang di harapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya. (Fabrianie, 2013).

Kinerja (performance) merupakan suatu pencapaian hasil kerja seseorang maupun kelompok orang dalam suatu organisasi atau suatu periode waktu tertentu sesuai dengan lingkup tanggung jawab dan wewenang masing-masing sebagai upaya mencapai tujuan

organisasi dan dilakukan sesuai dengan moral dan etika serta secara legal tanpa melanggar hukum (Arini, 2015).

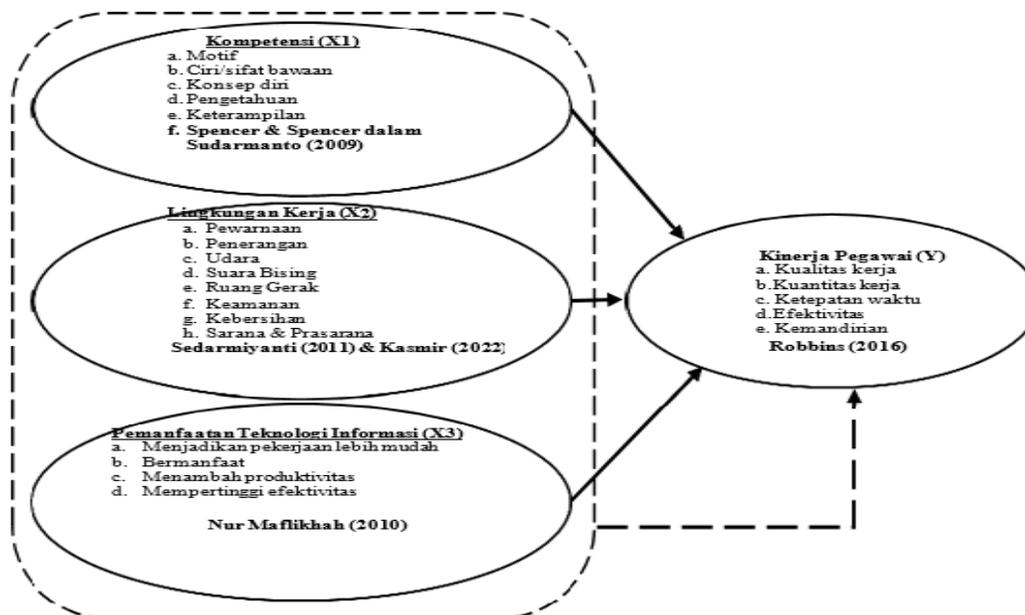
Kompetensi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai dan efektivitas organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang handal, lingkungan kerja yang kondusif dan dengan ditunjang oleh pemanfaatan teknologi informasi maka secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai dan dapat berkontribusi besar pada pencapaian tujuan organisasi. Pada Badan Penganggulangan Bencana Kabupaten Kepulauan Selayar, pegawai yang memiliki kompetensi/keterampilan/skill yang handal dalam bidang penanganan bencana maka dapat mempercepat proses penanganan bencana sehingga pemberian pelayanan kepada masyarakat yang terdampak bencana dapat dilakukan secara maksimal dan proporsional.

(Abraham Affandi, 2022) melakukan penelitian terkait Pengaruh kompetensi, teknologi informasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, teknologi informasi, komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Malang.

(Ni Kadek Suryani et al., 2021) melakukan penelitian terkait Pengaruh kompetensi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Propinsi Bali). Hasil penelitiannya menemukan pengaruh positif dan signifikan dari ketiga hipotesis yang diajukan yaitu hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, kompetensi terhadap penggunaan teknologi informasi dan antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Melalui gambar kerangka konsep di atas, maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Diduga lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Diduga Pemanfaatan Teknologi dan Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Diduga Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 97 orang pegawai. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 97 orang pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 97 orang pegawai dengan rincian 19 orang PNS dan 78 orang Non PNS. Data yang dihasilkan dari tanya jawab dengan responden melalui penyebaran kuisisioner secara manual. Data primer dihasilkan dengan memberikan sejumlah pertanyaan terkait indikator variabel penelitian. Data primer pada penelitian ini akan diperoleh dari hasil jawaban kuisisioner yang akan dibagi kepada 97 responden.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam kurun waktu 1 (satu) bulan yaitu bulan April sampai dengan Mei 2023.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji T untuk menguji hubungan secara parsial, uji F untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari hasil pengujian disimpulkan semua indikator pada variabel kompetensi, lingkungan kerja, pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja pegawai dinyatakan valid. Nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,1996).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

| No. | Variabel/Indikator | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----|--------------------|----------|---------|------------|
| 1 | X1.1 | 0,644 | 0,1996 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,729 | 0,1996 | Valid |

| No. | Variabel/Indikator | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----|--------------------|----------|---------|------------|
| 3 | X1.3 | 0,709 | 0,1996 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,683 | 0,1996 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0,805 | 0,1996 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0,635 | 0,1996 | Valid |
| 7 | X1.7 | 0,700 | 0,1996 | Valid |
| 8 | X1.8 | 0,633 | 0,1996 | Valid |

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

| No. | Variabel/Indikator | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----|--------------------|----------|---------|------------|
| 1 | X2.1 | 0,649 | 0,1996 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0,721 | 0,1996 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0,744 | 0,1996 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0,644 | 0,1996 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0,702 | 0,1996 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0,578 | 0,1996 | Valid |
| 7 | X2.7 | 0,701 | 0,1996 | Valid |
| 8 | X2.8 | 0,584 | 0,1996 | Valid |

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

| No. | Variabel/Indikator | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----|--------------------|----------|---------|------------|
| 1 | X3.1 | 0,827 | 0,1996 | Valid |
| 2 | X3.2 | 0,776 | 0,1996 | Valid |
| 3 | X3.3 | 0,809 | 0,1996 | Valid |
| 4 | X3.4 | 0,811 | 0,1996 | Valid |

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

| No. | Variabel/Indikator | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----|--------------------|----------|---------|------------|
| 1 | Y.1 | 0,620 | 0,1996 | Valid |
| 2 | Y.2 | 0,699 | 0,1996 | Valid |
| 3 | Y.3 | 0,699 | 0,1996 | Valid |
| 4 | Y.4 | 0,780 | 0,1996 | Valid |
| 5 | Y.5 | 0,747 | 0,1996 | Valid |
| 6 | Y.6 | 0,696 | 0,1996 | Valid |
| 7 | Y.7 | 0,785 | 0,1996 | Valid |
| 8 | Y.8 | 0,771 | 0,1996 | Valid |

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alfa* (α). Pengujian reliabilitas data dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistics Ver. 25* diperoleh hasil sesuai tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha (α) | N of Items | Ket. |
|---------------------------------|-------------------------------|------------|----------|
| Kompetensi | 0,843 | 8 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,819 | 8 | Reliabel |
| Pemanfaatan Teknologi Informasi | 0,819 | 4 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,870 | 8 | Reliabel |

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel. 6 Pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3,138 | 2,849 | | 1,102 | ,273 | | |
| | Kompetensi | ,372 | ,113 | ,355 | 3,287 | ,001 | ,385 | 2,600 |
| | Lingkungan kerja | ,255 | ,113 | ,233 | 2,263 | ,026 | ,425 | 2,353 |
| | Pemanfaatan Teknologi Informasi | ,525 | ,152 | ,291 | 3,445 | ,001 | ,631 | 1,585 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil analisis regresi variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi, lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi informasi lebih kecil 0,05 yang berarti ketiga variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis variabel independen terhadap kinerja dependen tersebut maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,138 + 0,372X_1 + 0,255X_2 + 0,525X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (α)
Nilai konstanta adalah 3,138 ini berarti bahwa jika kompetensi, lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi memiliki nilai konstan atau 0 (nol) maka kinerja pegawai adalah 3,138.
- Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)
Nilai koefisien leverage kompetensi sebesar 0,372 dan bertanda positif yang berarti kompetensi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Setiap kenaikan kompetensi satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,372 dan begitupun sebaliknya.
- Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)
Nilai koefisien leverage lingkungan kerja sebesar 0,255 dan bertanda positif yang berarti lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Setiap

kenaikan lingkungan kerja satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,255 dan begitupun sebaliknya.

- d. Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)
Nilai koefisien leverage pemanfaatan teknologi informasi sebesar 0,525 dan bertanda positif yang berarti pemanfaatan teknologi informasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Setiap kenaikan pemanfaatan teknologi informasi satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,525 dan begitupun sebaliknya.

Uji t (Secara Parsial)

Dari tabel 6 diatas dapat dijelaskan hipotesis pengaruh secara parsial variabel kompetensi, lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

- a. Pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai
Dari tabel diatas dapat dilihat dan dijelaskan bahwa kompetensi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,287 dengan t_{tabel} 1,985. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,287 > 1,985$ dengan nilai signifikansi 0,001 berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar diterima.
- b. Pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
Dari tabel 5.18 dapat dilihat dan dijelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,263 dengan t_{tabel} 1,985. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,263 > 1,985$ dengan nilai signifikansi 0,026 berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar diterima.
- c. Pengaruh parsial pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai
Dari tabel 5.18 dapat dilihat dan dijelaskan bahwa pemanfaatan teknologi informasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,445 dengan t_{tabel} 1,985. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,445 > 1,985$ dengan nilai signifikansi 0,001 berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar diterima.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 7. Hasil perhitungan Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 495,163 | 3 | 165,054 | 43,280 | ,000 ^b |
| | Residual | 354,672 | 93 | 3,814 | | |
| | Total | 849,835 | 96 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), pemanfaatan teknologi informasi, lingkungan kerja, kompetensi | | | | | | |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel diatas hasil perhitungan uji f menunjukkan nilai f_{hitung} 43,280 lebih besar dari nilai f_{tabel} 2,70 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

| Model Summary ^b | | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,763 ^a | ,583 | ,569 | 1,953 | 1,634 |
| a. Predictors: (Constant), pemanfaatan teknologi informasi, lingkungan kerja, kompetensi | | | | | |
| b. Dependent Variable: kinerja pegawai | | | | | |

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai R square sebesar 0,583 yang berarti bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi mempunyai pengaruh sebesar 58,3% terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, sedangkan 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti dapat diperjelas bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, karena salah satu faktor yang mendukung kinerja pegawai untuk menjadi meningkat adalah kompetensinya. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan pegawai yang dimiliki sehingga

memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja dengan benar dan rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya yang tentunya akan memberikan dampak positif untuk kelancaran penyelesaian pekerjaan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Dimana dari hasil pengamatan peneliti dapat dilihat bahwa tingkatan usia pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan kontribusi yang baik karena memiliki rata-rata usia produktif sekitar 18-30 tahun, namun dalam kenyataannya walaupun pekerjaan penanganan bencana membutuhkan tenaga (fisik) yang kuat dalam melaksanakan tugas penyelamatan dan evakuasi korban bencana, tapi bukan hanya faktor kuat secara fisik tetapi juga kematangan berfikir dan kecepatan bertindak dalam mengambil keputusan dan memecahkan masalah pada saat keadaan darurat bencana terjadi penting juga adanya sehingga peningkatan kompetensi pegawai dalam hal pemberian pelatihan-pelatihan yang mendukung peningkatan keterampilan/skill seorang pegawai penting diwujudkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti dapat diperjelas bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, karena dengan lingkungan kerja yang kondusif maka secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja karena pegawai merasa nyaman dan aman dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa ada gangguan yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Pada penelitian ini variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini menunjukkan bahwa para pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar menganggap bahwa dengan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu sangat diperlukan perhatian yang besar dari pimpinan kiranya dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman dengan memenuhi segala persyaratan yang mendukung untuk terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan kondusif sehingga dapat menunjang kinerja pegawai, karena dalam kenyataannya sesuai hasil pengamatan peneliti contohnya penyediaan ruangan yang memadai dengan ruang gerak yang luas dengan pewarnaan yang sesuai belum terpenuhi, karena sebagian besar ruangan di Badan Penanggulangan Bencana Kabupaten Kepulauan Selayar bisa dikatakan masih memerlukan renovasi untuk dibangun ruangan yang lebih luas yang bisa menampung penyimpanan berkas-berkas penting dengan di lengkapi oleh fasilitas kerja yang memadai sehingga dapat berkas-berkas yang dianggap penting untuk diarsipkan dapat terjaga keamanannya.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti dapat diperjelas bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, karena dengan pemanfaatan teknologi informasi maka dapat menjadikan pekerjaan lebih mudah,

meningkatkan efektifitas dan dapat menambah penyelesaian pekerjaan pegawai, walaupun pada kenyataan pemanfaatan teknologi informasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar bisa dikatakan sudah mumpuni up to date tapi masih banyak pegawainya yang memiliki kualitas pemanfaatan teknologi informasinya bisa dikatakan belum melek informasi, seperti contoh pengoperasian pelaporan kebencanaan yang berbasis aplikasi masih kurang adanya karena tidak di barengi oleh keterampilan/skill dari pegawainya dalam mengoperasikan teknologi informasi tersebut, sehingga sangat diperlukan adanya program pelatihan dan workshop yang dapat diikuti oleh pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan//skill dalam pemanfaatan teknologi informasi.

Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti dapat diperjelas bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja, pemanfaatan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa dengan memiliki kompetensi yang handal, lingkungan kerja yang kondusif dan pemanfaatan teknologi informasi yang mumpuni maka secara bersama-sama akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, karena dengan peningkatan keterampilan/skill seorang pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam penyelesaian tugas, baik tugas administrasi maupun tugas operasional.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan memadai seperti penyediaan ruangan yang besar dengan ruang gerak yang luas dengan pewarnaan yang sesuai, dan juga pemenuhan sarana prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai, sehingga pegawai akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar
3. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, karena dengan pemanfaatan teknologi informasi yang mumpuni, seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang relatif singkat sehingga efisiensi kerja dan produktivitas kerja pegawai dapat terlaksana secara optimal.
4. Kompetensi, lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar karena ketiga variabel

ini merupakan komponen penting untuk memenuhi standar kinerja pegawai yang proposional dibidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Affandi. (2022). Pengaruh Kompetensi, Teknologi Informasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Malang): Universitas Islam Malang Repository. (<https://repository.unisma.ac.id> diakses 7 April 2023).
- Arini, Mita, Dwi. (2015). Evaluasi Penerapan Tax Planning Atas Pajak Penghasilan Badan Pada PT. Kharisma Karya Sejahtera. Jurnal Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
- Febriani, T., dan Indrawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali. E-Jurnal Manajemen, Universitas Udayana, 2(5), 541-551.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. Jurnal Manajemen Bisnis, 10(1), 221-234.
- Kasmir. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek) Cetakan 7. Depok. Rajawali Pers.
- Kasih, Mey, Hana, Indiyarningsih. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. Tesis, Universitas Jember.
- Ni, Kadek, Suryani, G.Oka, Warmana., dan I. nyoman, Arga, Wiguna. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Propinsi Bali) Jurnal Image, 1-11. (<https://jurnal.idbbali.ac.id/index.php/image> diakses 10 April 2023).
- Sudarmanto. (2011). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Pustaka Belajar.