

Peran Kompetensi Terhadap Kreativitas Kerja Petugas Dan Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Mewujudkan Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua Barat

Theci Marianna Simanungkalit¹, Desi S. Suharsono²

Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh kompetensi terhadap kinerja petugas yang dimediasi oleh kreativitas kerja petugas dan pemanfaatan teknologi informasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua Barat. Sebuah desain penelitian kuantitatif diadopsi untuk melakukan penelitian ini dengan menyelidiki 48 tanggapan valid yang dikumpulkan dari responden melalui survei kuesioner. Responden dipilih dari seluruh pegawai atau petugas dengan menggunakan metode pengambilan sampel jenuh. Program statistik IBM SPSS (versi 23) digunakan untuk menganalisis data dan memvalidasi hipotesis yang diajukan. Studi ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja dan pemanfaatan teknologi informasi, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua Barat. Selain itu, kreativitas kerja petugas memiliki efek mediasi antara kompetensi dan kinerja pegawai dan juga pemanfaatan teknologi informasi memiliki efek mediasi antara kompetensi dan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini telah memberikan kontribusi pada wawasan praktis baru. Studi ini menyimpulkan bahwa Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Papua Barat yang ingin meningkatkan kinerja pegawainya mereka melalui kompetensi harus mengintegrasikan untuk mengevaluasi kinerja pekerjaan mereka dan secara khusus fokus pada peningkatan kreativitas kerja mereka.

Kata kunci: pegawai, kompetensi, kreativitas, teknologi informasi, kinerja, penanggulangan bencana

Copyright (c) 2024 **Theci Marianna Simanungkalit**

PENDAHULUAN

Saat ini, kinerja pegawai sektor publik dihadapkan pada permasalahan yang kompleks. Salah satu yang paling menonjol adalah menurunnya tingkat kreativitas kerja dan pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini berakibat pada rendahnya kualitas pelayanan publik dan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Di era digital yang serba cepat dan dinamis, tuntutan kerja di sektor publik semakin meningkat. Masyarakat membutuhkan pelayanan yang lebih efektif, efisien, dan transparan (Elidemir et al., 2020). Namun, banyak pegawai yang belum memiliki kompetensi yang memadai untuk mengikuti perkembangan zaman. Kurangnya kreativitas dan minimnya pemanfaatan teknologi informasi menjadi hambatan utama dalam memberikan pelayanan yang optimal (He & Gou, 2022).

Kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, dengan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Suantara et al., 2020) dan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Cahyaningrat et al., 2017; Wahda et al., 2019). Namun, peran kreativitas kerja dan teknologi informasi dalam memecahkan masalah ini tidak secara eksplisit dibahas dalam penelitian-penelitian tersebut. Penting untuk dicatat bahwa penggunaan teknologi informasi dan kreativitas kerja dapat meningkatkan dampak kompetensi terhadap kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kemampuan memecahkan masalah (Cahyaningrat et al., 2017; Suantara et al., 2020).

Ironisnya, banyak instansi pemerintah yang tidak mempertimbangkan kompetensi sebagai salah satu syarat penting dalam perekrutan pegawai. Hal ini menyebabkan banyak pegawai yang tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan jabatannya. Akibatnya, kinerja mereka tidak optimal dan berakibat pada penurunan kualitas pelayanan publik. Kondisi ini diperparah dengan kurangnya pelatihan dan pengembangan bagi pegawai yang sudah ada. Banyak instansi pemerintah yang tidak mengalokasikan anggaran yang cukup untuk meningkatkan kompetensi pegawainya. Hal ini menyebabkan banyak pegawai yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat sebagai salah satu sektor publik dihadapkan pada masalah kinerja pegawai yang menurun. Faktor utama yang menyebabkan penurunan ini adalah kurangnya kompetensi pegawai dalam menangani berbagai situasi darurat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas Papua Barat pada tahun 2023, ditemukan bahwa hanya 30% pegawai BPBD Provinsi Papua Barat yang memiliki pengetahuan yang memadai tentang kebencanaan, 50% pegawai BPBD Provinsi Papua Barat tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk melakukan evakuasi dan penyelamatan korban bencana, dan 70% pegawai BPBD Provinsi Papua Barat tidak memiliki pengalaman dalam menangani situasi darurat dan memanfaatkan teknologi dalam membangun koordinasi antar pegawai dalam situasi darurat yang membuat sulit melakukan pemantauan dan peringatan dini, koordinasi dan komunikasi, pemetaan dan analisis serta penyaluran bantuan. Masih ada pegawai BPBD yang tidak memiliki latar belakang pendidikan atau pelatihan di bidang penanggulangan bencana. Hal ini menyebabkan mereka kurang memiliki keahlian teknis dalam menangani berbagai jenis bencana, seperti dalam sebuah simulasi tanggap darurat gempa bumi, banyak pegawai yang tidak mengetahui prosedur evakuasi yang tepat dan cara menggunakan peralatan SAR.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut tentang kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat dilihat dari aspek kompetensi, kreativitas kerja dan pemanfaatan teknologi informasi. Sebagaimana diharapkan upaya dari pemerintah secara serius untuk meningkatkan kinerja pegawai sektor publik khususnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat, dengan mempertimbangkan kompetensi sebagai salah satu faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Selain itu, instansi pemerintah juga perlu mengalokasikan anggaran yang cukup untuk pelatihan dan pengembangan pegawainya.

1. Tinjauan Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Menurut Locsin dalam (Wilkinson, 2013) menyatakan ada 2 (dua) makna kompetensi yaitu: 1. Kompetensi hampir sama dengan kinerja, dan 2. Kompetensi dapat dilihat sebagai kualitas seseorang. Sementara itu, Woodruffe dalam (Wilkinson, 2013) mendefinisikan kompetensi sebagai pola perilaku yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan tugas-tugas dan fungsinya sesuai dengan kemampuan/ pengetahuan yang diterimanya. Beliau menekankan bahwa kompetensi pada dasarnya berhubungan dengan pola perilaku seseorang, dan tidak selalu terkait dengan pekerjaan. Mereka menyamakan kompetensi baik secara kemampuan klinis/teknis dan kemampuan membangun psikologis (kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor yang terintegrasi). Menurut Boulter et al. dalam (Ambar, 2016), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya

Kreativitas kerja dan kinerja telah menjadi perhatian utama dalam berbagai studi organisasi dan manajemen. Individu yang memiliki kompetensi yang relevan dengan tugas mereka cenderung memiliki tingkat kreativitas yang lebih tinggi dalam menyelesaikan masalah dan menghasilkan ide-ide baru (Zhou, J. and George, 2003). Selain itu, kompetensi juga berperan dalam meningkatkan kinerja, karena individu yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugasnya lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Kompetensi mengacu pada kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah pekerjaan atau bagian dari sebuah pekerjaan secara kompeten (Prihadi, 2014). Dalam hal ini, kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, berpikir kritis,

berkomunikasi secara efektif, dan berkolaborasi dengan rekan kerja (Wibowo, 2015). Memahami dan mengembangkan kompetensi individu secara terus-menerus menjadi kunci dalam meningkatkan kreativitas kerja dan kinerja dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif (Carmeli, A.; Meitar, R.; and Weisberg, 2006).

Kreativitas mengacu pada pengembangan ide yang memenuhi kriteria segar, asli, relevan dan berguna (Amabile, 1996; Oldham & Cummings, 1996). Di sisi lain, inovasi mewujudkan keberhasilan implementasi ide-ide baru oleh organisasi (Sartori et al., 2013). Kreativitas menjadi penting karena organisasi banyak menghadapi persaingan. Keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada sejauhmana mereka dapat mengubah ide kreatif menjadi produk dan layanan yang inovatif. Karena inovasi adalah implementasi ide kreatif yang berhasil dalam suatu organisasi, dapat dikatakan bahwa kreativitas oleh karyawan dan tim adalah titik awal inovasi. Oleh karena itu, pengembangan kreativitas sangat penting bagi organisasi yang ingin merespon kemajuan teknologi; mengubah lingkungan dan struktur organisasi dan mengatasi pesaing (Pretorius et al., 2005). Kreativitas dapat dianggap sebagai tingkat pembelajaran manusia tertinggi, potensi berpikir tertinggi dan produk akhir dari pikiran dan pemikiran manusia. Menurut (Dewett, 2004) bahwa dalam organisasi kreativitas sering diartikan sebagai menciptakan ide-ide yang efisien dan baru. Kreativitas berhubungan dengan berpikir, menemukan opini dan metode baru, dan inovasi dalam penggunaannya. Dalam manajemen, hanya kreativitas saja yang tidak cukup tetapi ide harus diubah menjadi tindakan. Jadi, ide-ide baru harus digunakan dalam penyesuaian program manajerial (Rezaeiyan, 2006). Namun demikian, kreativitas adalah kemampuan yang membantu orang mengidentifikasi kemungkinan solusi.

Saat ini, peranan teknologi informasi tidak hanya diperuntukkan untuk organisasi, melainkan juga untuk kebutuhan perorangan atau individu bagi suatu organisasi atau institusi teknologi informasi dapat juga digunakan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Teknologi informasi yang handal dapat meningkatkan kinerja individual dan dapat digunakan untuk menyediakan informasi bagi para pemakai dalam rangka pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Perubahan sistem penerapan teknologi informasi dalam suatu institusi membutuhkan tiga hal yaitu pengembangan software, hardware dan Brainware.

Penggunaan teknologi informasi diterapkan sampai ke tingkat operasional untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja individu dalam suatu organisasi. Sehingga teknologi informasi harus dapat diterima dan digunakan oleh seluruh pegawai dalam suatu organisasi sehingga investasi yang besar untuk pengadaan teknologi informasi akan diimbangi pula dengan produktivitas yang besar pula. Menurut (Jogiyanto, 2007), pemanfaatan teknologi informasi pada sebagian besar perusahaan saat ini bukan lagi menjadi barang langka yang sulit ditemukan. Tidak dapat dipungkiri juga bahwa teknologi informasi telah menjadi kebutuhan sekaligus persyaratan bagi organisasi dalam menjalankan tugasnya. Teknologi informasi sangat dibutuhkan organisasi untuk membantu mencapai tujuannya, namun pengadaan Teknologi informasi membutuhkan investasi yang besar. Investasi Teknologi informasi yang sudah dikeluarkan perusahaan harus dapat dijalankan dengan maksimal. Teknologi informasi pada organisasi tidak cukup hanya diatur (*manage*) oleh bagian Teknologi informasi saja, tetapi harus dikelola (*govern*) secara profesional. Pengelolaan Teknologi informasi yang profesional disebut sebagai tata kelola teknologi informasi (*IT Governance*).

Pemanfaatan teknologi informasi (TI) bagaikan suntikan turbo bagi kinerja (Pratono, 2016). Kemampuannya dalam mengotomatisasi tugas, meningkatkan akses informasi, dan mempermudah komunikasi antar karyawan terbukti efektif mendongkrak produktivitas dan efisiensi kerja. Bayangkan, tugas-tugas berulang yang memakan waktu dan rentan kesalahan dapat ditangani oleh software canggih, membebaskan waktu pegawai untuk fokus pada pekerjaan yang lebih kompleks dan strategis. Akses informasi yang cepat dan mudah melalui database terpusat membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih akurat dan tepat waktu (Kyalo, 2023). Komunikasi yang lancar dan terstruktur, baik melalui email, platform chat, maupun video conference, mendorong kolaborasi dan sinergi antar tim, menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan inovatif (Hameed et al., 2016).

Berdasarkan konsep diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁ = kompetensi berpengaruh terhadap kreativitas kerja petugas

H₂ = kompetensi berpengaruh terhadap pemanfaatan teknologi informasi

H₃ = kompetensi berpengaruh terhadap kinerja

H₄ = kreativitas kerja petugas berpengaruh terhadap kinerja

H₅ = pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja

2. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian umum untuk penelitian ini adalah survei kuantitatif dan empiris untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel yaitu kinerja pegawai, kompetensi, kreativitas kerja petugas dan pemanfaatan teknologi informasi. Menurut Saunders dkk., (2012), untuk mencapai tujuan penelitian, hipotesis penelitian dikembangkan berdasarkan tinjauan literatur yang ekstensif. Populasi penelitian adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat. Jumlah total pegawai adalah 48 orang. Sampel mencakup seluruh pegawai. Pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh.

Melalui survei tersebut, penelitian ini mendapatkan reaksi dan masukan langsung dari para responden. Selanjutnya, data yang tepat dikumpulkan dari para responden. Sesuai dengan format kuesioner, pengantar singkat dan alasan untuk melakukan penelitian ini dilampirkan. Struktur kuesioner dirancang dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami. Selain itu, kuesioner dibagi menjadi tiga bagian. Untuk pengukuran dalam penelitian ini digunakan tehnik skala Likert 5 poin yang bervariasi dari 1 = "Sangat tidak setuju" hingga 5 = "Sangat Setuju".

Pengolahan data dilakukan menggunakan software SPSS ver. 23. Pengolahan data terdiri dari pemeriksaan data, pengubahan data, pengkodean data, penerjemahan data, pembersihan data, dan investigasi data di mana beberapa langkah ini sangat penting karena dapat memberikan hasil yang tepat untuk penelitian ini. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas setiap variabel. Selanjutnya, *path analysis* dilakukan untuk menguji model dasar hipotetis dan memutuskan apakah teori-teori dalam penelitian ini didukung atau tidak didukung.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas adalah proses untuk menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran atau metode penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas mengacu pada sejauh mana instrumen atau metode tersebut benar-benar mengukur konsep atau variabel yang dimaksudkan, sesuai dengan tujuan penelitian atau pengukuran yang dilakukan. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel sebagai berikut yang menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai korelasi lebih dari 0,3 dan dianggap valid (Sugiyono, 2017).

Tabel 1. Validitas instrumen

<i>Kompetensi</i>	<i>r-kritis</i>
0.554	0.30
0.696	0.30
0.725	0.30
0.580	0.30
0.351	0.30
<i>Kreativitas kerja petugas</i>	
0.477	0.30

0.601	0.30
0.421	0.30
0.562	0.30
0.405	0.30
<i>Pemanfaatan teknologi informasi</i>	
0.534	0.30
0.441	0.30
0.527	0.30
0.585	0.30
0.400	0.30
<i>Kinerja</i>	
0.531	0.30
0.463	0.30
0.654	0.30
0.400	0.30
0.592	0.30

Sumber: Pengolahan data, 2023

Reliabilitas adalah kapasitas skala untuk memberikan temuan yang konsisten. Cronbach's alpha adalah pengukuran konsistensi internal yang menunjukkan seberapa besar keterkaitan suatu kumpulan hal dalam suatu kelompok. Itu dikembangkan oleh Karl Cronbach. Menurut Gliem dan Gliem (2003), tingkat konsistensi internal dari item-item dalam pengukur sebanding dengan seberapa dekat koefisien Cronbach's Alpha mendekati nilai 1,0. Uji reliabilitas variabel-variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel sebagai berikut yang menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 dan dianggap reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Reliabilitas instrumen

Variabel	Cronbach Alpha
Kompetensi (X) – 5 item indikator	0.798
Kreativitas kerja petugas (Y1) – 5 item indikator	0.720
Pemanfaatan teknologi informasi (Y2) – 5 item indikator	0.734
Kinerja (Z) – 5 item indikator	0.744

Sumber: Pengolahan data, 2023

Path analysis (direct effect)

Hasil analisis jalur langsung sebagai berikut:

Tabel 3. Path analysis

Variabel Independen	Variabel Dependen	Notasi	Beta Coe.	Sig.
---------------------	-------------------	--------	-----------	------

Kompetensi (X)	Kreativitas kerja petugas (Y1)	$X \rightarrow Y1$	0.633	0.000
	Pemanfaatan teknologi informasi (Y2)	$X \rightarrow Y2$	0.467	0.000
Kompetensi (X)	Kinerja (Z)	$X \rightarrow Z$	0.126	0.122
Kreativitas kerja petugas (Y1)		$Y1 \rightarrow Z$	0.522	0.000
Pemanfaatan teknologi informasi (Y2)		$Y2 \rightarrow Z$	0.387	0.000

Sumber: Pengolahan data, 2023

Hasil analisis jalur pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien masing-masing jalur. Hubungan kompetensi terhadap kreativitas kerja petugas didapatkan nilai koefisien (α) sebesar 0.633 menunjukkan nilai positif sedangkan nilai signifikansi didapatkan 0.000 (< 0.05), artinya kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja petugas Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat. Hubungan kompetensi terhadap pemanfaatan teknologi informasi didapatkan nilai koefisien (β) sebesar 0.467 menunjukkan nilai positif sedangkan nilai signifikansi didapatkan 0.000 (< 0.05), artinya kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat.

Selanjutnya, hubungan kompetensi terhadap kinerja didapatkan nilai koefisien (ϕ_1) sebesar 0.126 menunjukkan nilai positif sedangkan nilai signifikansi didapatkan 0.122 (> 0.05), artinya kompetensi memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat. Hubungan kreativitas kerja petugas terhadap kinerja didapatkan nilai koefisien (ϕ_2) sebesar 0.522 menunjukkan nilai positif sedangkan nilai signifikansi didapatkan 0.000 (< 0.05), artinya kreativitas kerja petugas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat. Hubungan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja didapatkan nilai koefisien (ϕ_3) sebesar 0.387 menunjukkan nilai positif sedangkan nilai signifikansi didapatkan 0.000 (< 0.05), artinya pemanfaatan teknologi informasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat.

Kontribusi variabel independen atas variabel dependen didapatkan nilai R^2 sebesar 0.597 artinya sebesar 59.7% nilai kontribusi yang bisa diberikan oleh variabel independen Y1 dan Y2 terhadap Z dan sisanya 40.3% karena pengaruh faktor lain yang tidak diteliti. uji determinasi disajikan pada Tabel sebagai berikut.

Tabel 4. Uji determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.588	1.855
a. Predictors: (Constant), pemanfaatan teknologi informasi (Y2), kreativitas kerja petugas (Y1), kompetensi (X)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Z)				

Sumber: Pengolahan data, 2023

Path analysis (indirect effect)

Pengaruh tidak langsung pada penelitian ini dilakukan menggunakan Sobel test calculator secara online <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>, dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Hasil Sobel test peran mediasi kreativitas kerja petugas pada hubungan kompetensi dan kinerja adalah $t_{hitung} = 5.357$; $p\text{-value} = 0.000$; $t_{tabel} = 1.976$ (ada mediasi yang signifikan). Nilai koefisiennya adalah $X \rightarrow Y1 \rightarrow Z = (\alpha \times \phi_2) = (0,670 \times 0,480) = 0,321$. Hubungan kompetensi terhadap kinerja melalui kreativitas kerja petugas didapatkan nilai koefisien sebesar 0.321 menunjukkan nilai positif sedangkan nilai signifikansi didapatkan 0.000 (< 0.05), artinya kreativitas kerja petugas mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat.

Hasil Sobel test peran mediasi pemanfaatan teknologi informasi pada hubungan kompetensi dan kinerja adalah $t_{hitung} = 3.321$; $p\text{-value} = 0.000$; $t_{tabel} = 1.976$ (ada mediasi yang signifikan). Nilai koefisiennya adalah $X \rightarrow Y2 \rightarrow Z = (\beta \times \phi_3) = (0,586 \times 0,300) = 0,176$. Hubungan kompetensi terhadap kinerja melalui pemanfaatan teknologi informasi didapatkan nilai koefisien sebesar 0.176 menunjukkan nilai positif sedangkan nilai signifikansi didapatkan 0.000 (< 0.05), artinya pemanfaatan teknologi informasi mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat memiliki potensi besar untuk ditingkatkan secara signifikan. Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa salah satu faktor utama yang dapat memperbaiki kinerja adalah kreativitas pegawai dalam bekerja. Kreativitas para pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat telah terbukti menjadi pendorong kuat di balik pencapaian mereka. Dengan memanfaatkan ide-ide inovatif dan solusi yang kreatif, pegawai mampu mengatasi tantangan yang kompleks dengan cara yang lebih efisien dan efektif (Ximenes et al., 2019; Yuan & Xie, 2022). Dalam menanggulangi bencana, kreativitas kerja petugas menjadi kunci untuk meningkatkan respons dan penanganan situasi darurat dengan lebih baik (Rahmawati et al., 2022; Waheeb et al., 2022). Dengan demikian, penting bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat untuk terus mendorong dan mendukung kreativitas pegawai sebagai bagian integral dan strategi meningkatkan kinerja mereka dalam menjaga keselamatan dan kesejahteraan masyarakat.

Selanjutnya, juga menunjukkan hasil bahwa ada peran penting teknologi informasi dalam mendorong peningkatan kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat. Pemanfaatan teknologi informasi telah terbukti memberikan kontribusi positif dalam mempercepat proses komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat. Namun, temuan menunjukkan bahwa meskipun kreativitas kerja petugas dan teknologi informasi dapat memperbaiki efisiensi dan efektivitas operasional kerja pegawai, hal tersebut berbeda dengan dampak langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja. Kreativitas kerja petugas terbukti dapat diperkuat melalui peningkatan kompetensi, namun tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja secara signifikan. Kreativitas kerja petugas dan pemanfaatan teknologi informasi menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat, sehingga penekanan yang lebih besar perlu diberikan. Demikian juga, kompetensi menjadi strategi yang efektif memperkuat kreativitas kerja petugas dan pemanfaatan teknologi informasi. Kreativitas mengacu pada pengembangan ide yang memenuhi kriteria segar, asli, relevan dan berguna (Amabile, 1996; Oldham & Cummings, 1996). Di sisi lain, inovasi mewujudkan

keberhasilan implementasi ide-ide baru oleh organisasi (Sartori et al., 2013). Kreativitas menjadi penting karena organisasi banyak menghadapi tantangan.

Analisis yang telah dilakukan mengungkap bahwa peran kreativitas kerja petugas secara tidak langsung berperan sebagai mediator yang sangat efektif pada hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat. Temuan ini mengindikasikan bahwa sementara kompetensi dapat memperbaiki kreativitas kerja petugas, hal tersebut tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, kreativitas kerja petugas bertindak sebagai penghubung yang mengubah kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai menjadi tindakan konkret yang menghasilkan hasil yang lebih efektif (Mutiar, 2019; Nugroho & Prihatin, 2022). Oleh karena itu, dalam penelitian ini, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai BPBD Papua Barat seharusnya lebih berfokus pada pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk memperbaiki kreativitas kerja petugas. Dengan memprioritaskan peningkatan kreativitas kerja petugas sebagai target utama, diharapkan kinerja pegawai BPBD dapat ditingkatkan secara signifikan, sehingga mampu memberikan tanggapan yang lebih efektif terhadap bencana yang terjadi di Papua Barat.

Penelitian ini menegaskan bahwa peran mediasi kreativitas kerja petugas dan pemanfaatan teknologi informasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat menjadi lebih baik. Kreativitas kerja petugas di dalam organisasi menjadi jembatan yang menghubungkan kompetensi pegawai dengan kinerja yang efektif. Sementara itu, pemanfaatan teknologi informasi telah terbukti memberikan alat yang efisien dalam mendukung operasional BPBD. Kombinasi dari kedua faktor ini memberikan fondasi yang kokoh untuk memperkuat respons terhadap bencana dan meningkatkan efisiensi kerja di seluruh jajaran BPBD Papua Barat. Dengan demikian, melalui upaya pengembangan kreativitas kerja petugas dan pemanfaatan teknologi informasi yang bijaksana, BPBD Papua Barat dapat terus memperbaiki kinerja mereka dalam memastikan keselamatan dan kesejahteraan masyarakat di tengah tantangan bencana yang semakin kompleks.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian ini maka dapat dibuat kesimpulan bahwa dalam konteks Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Papua Barat, kreativitas kerja petugas memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas kerja petugas lebih berpengaruh daripada kompetensi atau pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai BPBD. Hal ini menyoroti pentingnya pengembangan kreativitas kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja dalam penanggulangan bencana daerah. Dengan demikian, rekomendasi untuk BPBD Provinsi Papua Barat adalah untuk fokus pada memperkuat kreativitas kerja petugas sebagai prioritas dalam upaya meningkatkan efektivitas penanggulangan bencana. Ini dapat mencakup pelatihan dan pembangunan kapasitas untuk merangsang kreativitas, serta menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kolaborasi di antara petugas. Dalam hal ini, pengembangan kompetensi juga harus tetap menjadi perhatian, karena penelitian menunjukkan bahwa kreativitas kerja yang efektif seringkali didukung oleh pengembangan kompetensi yang kuat. Dengan demikian, BPBD Provinsi Papua Barat dapat merencanakan strategi yang holistik menggabungkan pengembangan kreativitas kerja dengan penguatan kompetensi untuk mencapai kinerja optimal dalam penanggulangan bencana daerah.

Referensi

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Westview.
- Ambar, T. dan R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Cahyaningrat, A. A. M. B., Erviantono, T., & Wismayanti, K. W. D. (2017). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:114646756>

- Carmeli, A.; Meitar, R.; and Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75–90.
- Dewett, T. (2004). Employee creativity and the role of risk European". *Journal of innovation. Management*, 7(4), 256–266.
- Elidemir, S. N., Ozturen, A., & Bayighomog, S. W. (2020). Innovative Behaviors, Employee Creativity, and Sustainable Competitive Advantage: A Moderated Mediation. *Sustainability*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:218784903>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hameed, D. I., Khan, M. B., Butt, A. S., Hameed, I., & Qadeer, F. (2016). Science, Technology and Innovation Through Entrepreneurship Education in the United Arab Emirates (UAE). *ERP: Labor Economics (Topic)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:15268851>
- He, S., & Gou, J. (2022). Employee Creativity in Digital Transformation Insights from Applied Action Design Research. *Pacific Asia Conference on Information Systems*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:251155093>
- Jogiyanto. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Kyalo, J. M. M. (2023). Examining the Role of Information Technology in Strategy Implementation within Kenya's Government Tourism Agencies. *European Journal of Technology*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:265439551>
- Mutiar, N. A. (2019). ANALISIS HUBUNGAN TINGKAT PENGETAHUAN PETUGAS DENGAN PERILAKU DAN INTENSI KESIAPSIAGAAN PETUGAS DALAM MENGHADAPI BENCANA KEBAKARAN DI RSUD DR. SOETOMO. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:212807378>
- Nugroho, W., & Prihatin, S. (2022). PENERAPAN METODE SIMULASI PADA PRAKTIK PENANGANAN KORBAN BENCANA SEBAGAI PENGUATAN KETRAMPILAN MASYARAKAT. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:265264921>
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39, 607–634.
- Pratono, A. H. (2016). Strategic orientation and information technological turbulence: Contingency perspective in SMEs. *Bus. Process. Manag. J.*, 22, 368–382. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:9688469>
- Pretorius, M., Millard, S. M., & Kruger. (2005). Creativity, innovation and implementation: Management experience, venture size, life cycle stage, race and gender as moderators. *South African Journal of Business Management*, 36(4), 55–68.
- Prihadi, S. (2014). *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rahmawati, I., Fernalia, F., Sulistiyarningsih, D. P., Effendi, E., Sanisahhuri, S., Pratama, D. P., Alfianto, A. G., & Prasetya, F. E. (2022). Peran Mahasiswa Siaga Bencana Indonesia dalam Upaya Penanganan Bencana Area Komunitas melalui Zoominar. *Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:254581906>
- Rezaeiyan, A. (2006). *Organization and management fundamentals*. Tehran: SAMT publication.
- Sartori, R., Favretto, G., & Ceschi, A. (2013). The relationships between innovation and human and psychological capital in organizations: a review. *The Innovation Journal*, 18(3), 2.
- Suantara, I. K., wayan Sitiari, N., & Yasa, P. N. S. (2020). *The Role of Organizational Commitments Mediates The Effect of Competence on Employee Performance in PT. Bali Tangi Spa Production*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:219071981>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Wahda, W., Nurqamar, I. F., Mustafa, F., Hakim, W., & Reni, A. (2019). The Role of Competence and Leadership Style in Improving Employee Performance: Characteristics of Personality as Moderation Variables. *Proceedings of the Proceedings of the 1st International Conference on*

- Economics, Management, Accounting and Business, ICEMAB 2018, 8-9 October 2018, Medan, North Sumatra, Indonesia.* <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:210533209>
- Waheeb, R. A., Wheib, K. A., Andersen, B. S., & Alsuhili, R. (2022). The Prospective of Artificial Neural Network (ANN's) Model Application to Ameliorate Management of Post Disaster Engineering Projects. *SSRN Electronic Journal*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:252028283>
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wilkinson. (2013). *Buku Saku Diagnosis Keperawatan: diagnosis NANDA, Intervensi NIC*. EGC, Jakarta.
- Ximenes, M., Supartha, W. G., Dewi, I. G. A. M., & Sintaasih, D. K. (2019). Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance. *Cogent Business & Management*, 6. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:212698399>
- Yuan, X., & Xie, L. (2022). High-Performance Work System and Employee Creativity. *Proceedings of the 2022 International Conference on Creative Industry and Knowledge Economy (CIKE 2022)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:248349680>
- Zhou, J. and George, J. . (2003). Awakening employee creativity: the role of leader emotional intelligence. *The Leadership Quarterly*, 14(4/5), 545-568.