

ANALISIS PENGARUH PEMANFAATAN IT, KECERDASAN INTELEKTUAL, DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PERBAIKAN KINERJA LAYANAN PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TABALONG PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Sri Wahyuni Idrus

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

e-mail : lovesry@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pemanfaatan IT, Kecerdasan Intelektual, dan Pengembangan Kompetensi SDM terhadap Perbaikan Kinerja Pelayanan pada Kantor Kemenag Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 63, sampel 63 orang dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Pemanfaatan IT, Kecerdasan Intelektual dan Pengembangan Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan.

Kata kunci: Pemanfaatan IT, Kecerdasan Intelektual, Pengembangan Kompetensi SDM, Kinerja Layanan

Latar Belakang

Kementerian Agama (disingkat Kemenag, atau dahulu Departemen Agama, disingkat Depag) adalah sebuah instansi kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi semua aspek yang berurusan dengan agama. Kementerian Agama sebagai lembaga pemerintah yang bertugas sebagai pengawal moral bangsa dan menata kehidupan umat beragama dalam sistem kehidupan nasional, bertanggungjawab untuk melakukan penataan dan pembinaan secara berkesinambungan, demi terwujudnya kehidupan masyarakat yang damai, dinamis berdasarkan Pancasila.

Kementerian Agama Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan merupakan salah satu kementerian pada pemerintah Indonesia yang terletak di Kabupaten Tabalong dan membawahi beberapa satuan kerja yakni Raudhatul Athfal, Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah serta KUA Kecamatan. Sedangkan lembaga koordinasi atau binaannya diantaranya adalah pondok

pesantren, kelompok bimbingan ibadah haji, Diniyah Takmiliah, Rumah Ibadah, dan lembaga lainnya yang bergerak di bidang keagamaan.

Dalam mendukung layanan keagamaan, Kementerian Agama menggunakan teknologi sistem informasi sebagai inti dan pendukung dalam melaksanakan tugas dan fungsinya guna mempermudah koordinasi instansi-instansi di bawahnya dan memberikan layanan kepada masyarakat.

Pelayanan administrasi tidak mungkin lagi mengandalkan proses manual, tanpa kepastian dan tidak terukur sehingga Kementerian Agama Kabupaten Tabalong turut mendukung upaya tersebut dengan disediakannya Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) pada bulan Mei 2018. Peresmian PTSP di seluruh jajaran Kementerian Agama di Indonesia menjadi momen bersejarah, karena merupakan hal baru dalam skema pelayanan bidang keagamaan di Kementerian Agama sekaligus menjadi wujud dari semangat "Bersih Melayani" yang diusung sejak

peringatan Hari Amal Bhakti (HAB) Kementerian Agama ke-69 tahun 2015.

Pemanfaatan teknologi informasi bisa di lihat dalam segala aspek kehidupan, baik dalam kegiatan bisnis, pendidikan, maupun dalam kegiatan sosial kemasyarakatan lainnya. Dalam suatu organisasi, Teknologi informasi sudah menjadi pilihan utama dalam menciptakan sistem informasi suatu organisasi yang tangguh dan mampu melahirkan keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat dewasa ini (Darmini dan Putra, 2007:64-67). Hal ini mendorong penyedia informasi untuk berkembang secara terus menerus dalam mengembangkan sistem informasi dan teknologi. Pengelolaan informasi yang baik membutuhkan suatu sistem yang melibatkan semua pihak dalam organisasi maupun institusi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya informasi yang dimilikinya. Saat ini banyak yang sudah menerapkan penggunaan teknologi informasi (komputer dan internet) yang telah disesuaikan dengan kebutuhannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kantor Kemenag Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan salah satu lembaga pemerintah yang sudah menggunakan teknologi informasi dalam mendukung pekerjaan keseharian pegawai administrasi. Tujuan pemanfaatan teknologi informasi bagi Kantor Kemenag Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan untuk mengurangi terjadinya kesalahan, sebagai alat bantu untuk proses administrasi layanan.

Teknologi tidak dapat diterapkan tanpa adanya sumber daya manusia dan begitu juga sebaliknya. Teknologi informasi bagi pegawai yang memahami dan dapat menggunakan aplikasi teknologi tersebut akan memberikan nilai lebih bagi pegawai yang bersangkutan, selain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang relatif singkat, kualitas akan dapat turut meningkat Pemanfaatan teknologi informasi pada dasarnya sebagai sarana atau alat. Namun demikian keberadaannya sangat penting dan sangat signifikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, menghemat waktu, tenaga, pikiran,

serta mempercepat arus informasi bagi para pimpinan untuk mengambil keputusan.

Kecerdasan yang dimiliki manusia merupakan salah satu anugerah besar dari Sang Pencipta menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Dengan kecerdasannya, manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berpikir dan belajar secara terus menerus. Dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman sudah sepantasnya manusia mampu berkarya dengan kecerdasan yang dimilikinya dengan demikian manusia dapat mempertahankan kelangsungan dan peradaban hidupnya. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, dan teknologi dewasa ini, orang tidak hanya berbicara mengenai kecerdasan umum atau kecerdasan intelektual (IQ) saja, melainkan juga kecerdasan emosi (EQ) serta kecerdasan spiritual (SQ).

Setiap kecerdasan ini memiliki wilayahnya sendiri-sendiri di otak. Kecerdasan sudah ada sejak manusia dilahirkan, tetapi yang mewarnai selanjutnya adalah keluarga dan lingkungannya. Belakangan ini diyakini bahwa penentu keberhasilan peserta didik bukan hanya terletak pada seberapa tinggi kecerdasan intelektualnya (IQ), melainkan juga bagaimana keadaan kecerdasan emosionalnya (EQ). Sebagaimana ungkapan orang bijak, jika ingin membangun bangsa, bangunlah masyarakatnya; Jika ingin membangun masyarakat, bangunlah manusianya; Jika ingin membangun keluarga bangunlah manusianya; Jika ingin membangun manusia bangunlah hatinya. Sejalan dengan perkembangan dan ilmu teknologi dalam konteks ilmiah melalui penelitian dalam bidang psikologi menemukan beberapa kecerdasan manusia seperti kecerdasan emosional *Emotional Quotient* (EQ) oleh pakar psikologi yang terkenal yaitu Daniel Goleman. Goleman (2005) mengemukakan bahwa kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain,

kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Oleh karena itu kecerdasan emosional sangat membantu individu dalam beradaptasi dengan lingkungan tempat tinggalnya

Melalui kecerdasan emosional seseorang mampu memecahkan masalah dan menghasilkan produk dalam suatu pengaturan yang bermacam-macam dalam situasi yang nyata. Dalam proses pendidikan, kecerdasan emosional mempunyai peranan yang besar dalam mencapai hasil pendidikan secara lebih bermakna. Dengan kecerdasan emosional yang tinggi seseorang akan mampu mengendalikan potensi intelektualnya dalam pendidikan sehingga terwujud dalam sukses yang bermakna. Dalam proses belajar mengajar faktor non-intelektual mempunyai kontribusi yang besar terhadap timbulnya gejala prestasi belajar faktor non-intelektual tersebut antara lain sikap dan kebiasaan belajar, motif berprestasi, minat belajar ketergantungan, kualitas kehidupan keluarga dan hubungan sosial

Pelayanan administrasi merupakan tanggung jawab pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah atas kegiatan yang ditujukan untuk kepentingan publik atau masyarakat. Rasa puas masyarakat dalam pelayanan publik akan terpenuhi ketika apa yang diberikan oleh pegawai sesuai dengan apa yang mereka harapkan selama ini, dimana dalam pelayanan tersebut terdapat tiga unsur pokok yaitu biaya yang relatif murah, waktu untuk mengerjakan relatif cepat dan mutu yang diberikan relatif lebih bagus.

Namun, sampai saat ini pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah masih dijumpai banyak kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah. Mengingat fungsi utama pemerintah adalah melayani masyarakat maka pemerintah perlu terus

berupaya meningkatkan kualitas pelayanan. Dalam rangka menanggapi tuntutan dari masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan, pemerintah telah mengeluarkan serangkaian kebijakan dalam rangka menjamin kualitas pelayanan pada masyarakat. Salah satu kebijakan tentang hal tersebut pemerintah mengeluarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah. Kebijakan ini bertujuan untuk memudahkan dan memberi pedoman bagi pemerintah untuk menyusun Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) unit pelayanan 1 sehingga dapat diketahui tingkat kinerja unit pelayanan di lingkungan instansi masing-masing. Dengan diketahuinya tingkat kinerja pelayanan di lingkungan instansinya maka diharapkan akan memudahkan pemerintah untuk memperbaiki pelayanan di lingkungannya. Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) adalah pengukuran secara komprehensif kegiatan tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari penyelenggara pelayanan publik. Kantor Kemenag Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat berupaya untuk senantiasa mengevaluasi kinerja aparat dalam melayani masyarakat dimana sangat diperlukan dalam segi pelayanan yang dilakukan oleh Kantor Kemenag Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan para pegawai perlu menguasai Komputer kecerdasan serta sumberdaya yang dimiliki hendaknya yang berkualitas demi terciptanya nilai pelayanan yang diberikan oleh para pegawai Kantor Kemenag Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan.

Studi Literatur

Pengertian Kompensasi

Menurut Kadir (2019:14) teknologi informasi secara garis besar yaitu sebagai berikut: "Teknologi informasi dapat dikelompokkan menjadi 2 bagian:

perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*). Perangkat keras menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti memori, printer, dan keyboard. Adapun perangkat lunak terkait dengan instruksi-instruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan instruksi-instruksi tersebut". Masih menurut Kadir (2019:15), teknologi informasi secara garis besar dapat dikatakan bahwa :

1. Teknologi informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomatisasi terhadap suatu tugas atau proses.
2. Teknologi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.
3. Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini.
4. Teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses"

Menurut Sudaryono dan Astuti (2010:34) dalam Kartana, Ariasih, dan Yudha (2023) "Teknologi informasi juga dapat dimanfaatkan untuk berbagai kepentingan bisnis, manfaat yang diperoleh dari hal tersebut antara lain: penghematan dan ketepatan waktu, peningkatan produktivitas, dan akurasi informasi yang lebih baik.

Fungsi Pemanfaatan IT

Sutarman (2020:18) juga mengemukakan enam fungsi teknologi informasi adalah sebagai berikut: menangkap (*capture*), mengolah (*processing*), menghasilkan (*generating*), menyimpan (*storage*), mencari kembali (*retrieval*), dan transmisi (*transmission*)

Tujuan dan Manfaat Teknologi Informasi

Sutarman (2020:17) mengemukakan tujuan dari teknologi informasi adalah untuk memecahkan masalah, untuk membuka kreativitas, dan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Menurut Marimin, Tanjung dan Prabowo (2020:15) mengemukakan : "Tujuan teknologi

informasi adalah membantu mempercepat proses, mengurangi tingkat kesalahan, mengolah data dan akhirnya menghasilkan informasi yang mendukung pengambilan keputusan.

Secara umum, manfaat teknologi informasi antara lain :

1. Memudahkan kita dalam memperoleh informasi serta melakukan komunikasi, Terbukanya peluang bisnis yang baru,
2. Adanya peningkatan kualitas serta kuantitas pelayanan publik,
3. Adanya peningkatan layanan informasi jarak jauh dalam bidang kesehatan (*telemedicine*),
4. Terciptanya *e-Learning* sebagai salah satu sarana dalam memperbaiki sistem pendidikan,
5. Terciptanya lapangan pekerjaan,
6. Memperkaya ilmu dan pengetahuan dalam semua bidang termasuk dalam aspek kebudayaan,
7. Terdorongnya proses demokrasi dalam segala hal

Definisi Kecerdasan Intelektual

Menurut Uno (2019:45) kecerdasan Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelegensi adalah suatu kecerdasan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Menurut pendapat lain bahwa kecerdasan intelektual/*Intelligence Quotient* (IQ) merupakan kecerdasan dasar yang berhubungan dengan proses kognitif, pembelajaran (kecerdasan intelektual) cenderung menggunakan kemampuan matematis-logis dan bahasa, pada umumnya hanya mengembangkan kemampuan kognitif (menulis, membaca, menghafal, menghitung dan menjawab). Kecerdasan intelektual muncul sejak dalam kehidupan keluarga dan masyarakat, sejak anak di dalam kandungan (masa pranata) sampai tumbuh menjadi dewasa. Setiap anak yang dilahirkan ke dunia ini sudah dibekali dengan satu triliun sel neuron yang terdiri dari seratus miliar sel aktif dan sembilan ratus miliar sel pendukung yang ke semuanya berkumpul di otak

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan dipengaruhi tidak hanya dari kedua orang tua atau lingkungan dan banyak faktor lainnya. Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual. (Purwanto, 2020:47):

1. Pembawaan Pembawaan ditentukan oleh gen yang dibawa sejak lahir. Batas kesanggupan seseorang dalam memecahkan suatu soal, pertama-tama ditentukan oleh pembawaan. Seseorang memiliki sikap dan pemikiran yang berbeda-beda. Namun dapat disesuaikan dengan adanya pelatihan dan penambahan wawasan.
2. Kematangan Tiap organ mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang berbeda-beda. Organ baik fisik maupun psikis dapat dikatakan matang apabila dapat menjalankan fungsinya masing-masing.
3. Pembentukan Pembentukan merupakan keadaan diluar seseorang berpengaruh pada perkembangan kecerdasan. Terdapat pembentukan yaitu pembentukan sengaja maupun tidak sengaja.
4. Minat dan pembawaan yang khas Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu.
5. Kebebasan Kebebasan dapat diartikan bahwa manusia bebas dalam memilih metode tertentu dalam memecahkan suatu masalah, dan bebas pula memilih masalah sesuai kebutuhan.

Indikator Kecerdasan Intelektual

Orang yang memiliki kecerdasan intelektual (IQ) yang cukup tinggi dapat dilihat selain dari hasil tes, dapat terlihat juga bawa biasanya orang tersebut memiliki kemampuan matematis, memiliki kemampuan membayangkan ruang, melihat sekeliling secara runtut atau menyeluruh, dapat mencari hubungan antara suatu bentuk dengan bentuk lain, memiliki kemampuan untuk mengenali, menyambung, dan merangkai kata-kata serta mencari hubungan antara satu kata dengan kata yang lainnya, dan juga memiliki

memori yang cukup bagus. Seseorang dengan kecerdasan intelektual (IQ) tinggi diindikasikan memiliki hal-hal sebagai berikut (Misbach:2019).

1. Memiliki kemampuan matematis
2. Memiliki kemampuan membayangkan ruang
3. Dapat melihat sekeliling secara menyeluruh
4. Dapat mencari hubungan antara suatu bentuk dengan bentuk lain.
5. Memiliki kemampuan untuk mengenali, menyambung, merangkai kata-kata dan memori yang cukup bagus

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi (Sunnyoto, 2021:145). Jackson, Schuler, & Werner (2019:11) mengartikan pengembangan (development) adalah aktivitas-aktivitas yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi untuk jangka panjang sebagai antisipasi atas kebutuhan organisasi di masa datang. Menurut Simamora (2019:287) pengembangan biasanya berkaitan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik lagi. Sumber daya manusia menurut Purwanto (2020:76) mempunyai tiga macam pengertian maupun definisi, yaitu: 1) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut: personel, tenaga kerja, pekerja atau pegawai). 2) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. 3) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/non finansial) dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Menurut Bangun (2012:200) pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu 12 tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut

Samsudin (2020:107) pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau pegawai untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau organisasi.

Indikator-indikator Pengembangan Kompetensi

Indikator-indikator dalam pengembangan kompetensi seorang pegawai, yaitu sebagai berikut Sutrisno (2021:166-167):

1. Sikap Atasan dan Rekan Sekerja. Untuk meraih karir yang lebih tinggi, seorang pegawai harus mampu menunjukkan prestasi kerjanya. Orang yang berprestasi dalam bekerja, namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan kerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik.
2. Pengalaman. Beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi juga mempertimbangkan pada kemampuan dan keahliannya
3. Pendidikan. Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya ada ditemukan sebaliknya, itu tentu ada kesalahan-kesalahan dalam proses pembelajaran, penilaian, dan sebagainya
4. Prestasi. Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi
5. Faktor Nasib. Adanya faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini ada, karena dalam kenyataan ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan. Untuk itu, dalam meraih karir yang lebih baik,

selain kita harus berusaha kerja keras, maka harus diikuti juga dengan doa agar nasib yang misteri ini menjadikan kita yang terbaik, bukan sebaliknya

Menurut Gouzali Saydam (dalam, Egota, 2019:2-3) ada beberapa indikator dalam pengembangan kompetensi, diantaranya sebagai berikut:

1. Kebijakan perusahaan, merupakan faktor dominan yang mempengaruhi pengembangan kompetensi seorang pegawai dan penentu ada tidaknya kesempatan pengembangan dalam perusahaan, berlaku tidaknya kesempatan pengembangan kompetensi untuk semua orang tanpa pilih kasih dan ada tidaknya pola pengembangan kompetensi yang dapat dipertanggungjawabkan.
2. Pelatihan, merupakan pelatihan yang dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu karirnya di masa mendatang dan menambah kemampuan pegawai.
3. Kesetiaan pada organisasi, pemberian loyalitas (dedikasi) pada karier yang besar pada perusahaan untuk mengurangi turn over pegawai
4. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia, merupakan kebutuhan akan perasaan seseorang untuk dihormati dan menghormati sesamanya dengan mencerminkan lingkungan yang aman, nyaman, dan tenteram

Kinerja

Menurut Wibowo (2020:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Hussein (2021: 10) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan pegawai. Menurut Whitmore (dalam Uno dan Lamatenggo, 2012:59) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.

Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Sedangkan menurut Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku

pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Bintoro dan Daryanto (2017: 105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Wirawan (2015: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Sutrisno (2021:123) mengatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi Darmadi (2018: 34) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017: 14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Erjati (2017: 24) mengatakan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan

kematangannya. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu

Indikator Kinerja Layanan

Menurut Affandi (2020:89) indikator-indikator kinerja Guru adalah sebagai berikut:

1. *Kuantitas hasil kerja.* Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya
2. *Kualitas hasil kerja.* Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. *Efisiensi dalam melaksanakan tugas.* Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. *Disiplin kerja.* Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. *Inisiatif.* Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. *Ketelitian.* Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. *Kepemimpinan.* Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. *Kejujuran.* Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. *Kreativitas.* Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah sebagai berikut ini.

1. Primawanti, & Ali (2022) meneliti pengaruh teknologi informasi, sistem informasi berbasis web dan knowledge managemen terhadap kinerja karyawan. Hasil yang dapat diperoleh dari kegiatan literature review antara lain, (1) pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan; (2) sistem informasi berbasis web pada kinerja karyawan; (3) *knowledge management* pada kinerja karyawan.
2. Akimas (2016) eneliti pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Kecerdasan intelektual (IQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja; (2) Kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja; (3) Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap laba. Hal ini menunjukkan penelitian pengaruh kecerdasan pegawai terhadap kinerja perlu diteliti lebih lanjut, kemungkinan besar, faktor lain seperti attitude, serta standar operasi dan teknologi menjadi moderating variabel.
3. Putri (2015) meneliti pengaruh faktor-faktor kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dalam implementasi sistem e-procurement Hasil penelitian menunjukkan dari 5 faktor yang membentuk kompetensi, sub variabel Motif dan Sifat merupakan komponen yang secara signifikan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.
4. Eban, Djafar, & Rohani (2020). bertujuan untuk mengetahui pengaruh *intelligence quotient* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan dan Pemberdayaan (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *intelligence quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Fransiska, Harapan, & Tahrin (2020) mengungkap pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan 1) ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y); 2) ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin guru (X2) terhadap kinerja guru (Y); dan 3) variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru mempengaruhi kinerja guru secara bersama-sama.

Metode Penelitian

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. pemilihan metode sensus dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh Perbaikan Kinerja Pegawai dalam Melayani Pada Kantor Kemenag Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan berjumlah 63 orang yakni 50 berstatus PNS dan 13 berstatus NON PNS dan hal ini berarti seluruh populasi dijadikan sebagai sampel

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian pustaka, penelitian lapangan, wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya, kinerja guru akan diukur dari pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan. Untuk masing-masing responden mempunyai 5 alternatif jawaban (Skala *Likert*).

Untuk dapat dinyatakan bahwa hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden dapat membuktikan bahwa jawaban responden adalah baik dan dapat dipercaya dari jawaban dari responden yang nantinya dipergunakan untuk dijadikan alat pembuktian hipotesis maka diperlukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Untuk memastikan apakah variabel-variabel penelitian dapat dianalisis dengan

menggunakan Regresi Linier Berganda atau tidak, maka diperlukan suatu uji asumsi klasik sebagai persyaratan analisis regresi berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persen (%)
1	Laki-laki	43	68%
2	Perempuan	20	32%
Total Responden		63	100

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 1 memberikan informasi bahwa Pegawai Pada Kantor Kemenag Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 49 orang (68%) Laki-Laki dan 20 orang (32%) adalah perempuan

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Pangkat / Golongan	Frekuensi (orang)	Persen (%)
1	Dibawah 20Tahun	1	2%
2	20-30 Tahun	31	49%
3	30 - 40 Tahun	24	38%
4	40 Tahun Keatas	7	11%
Total Responden		63	100

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa Koordinasi Pegawai Pada Kantor Kemenag Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan yang menjadi Responden dalam penelitian ini berdasarkan umur adalah 1 orang (2%) dengan umur 20 Tahun, 31 orang (49%) dengan umur 20 – 30 tahun , 24 orang (38%) dengan umur 30 – 40 tahun dan 7 orang (11%) dengan umur 40 tahun ke atas.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persen (%)
1	SLTA	17	27 %
2	DIPLOMA	0	0
3	SARJANA	39	57 %
4	PASCASARJANA	7	16 %
Total Responden		63	100

awai long Kalimantan Selatan` yang menjadi Responden dalam penelitian ini yang

memiliki latar pendidikan adalah 17 orang (27%) Pendidikan SLTA, 39 orang (57%) Sarjana dan 7 orang (16%) Pascasarjana

Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R	R syarat	Keterangan
Pemanfaatan IT (X1)	P.1	0,841	0,3	Valid
	P.2	0,841		Valid
	P.3	0,861		Valid
	P.4	0,861		Valid
	P.5	0,853		Valid
	P.6	0,853		Valid
	P.7	0,919		Valid
	P.8	0,919		Valid
Kecerdasan Intelektual (X2)	P.1	0,661	0,3	Valid
	P.2	0,661		Valid
	P.3	0,777		Valid
	P.4	0,775		Valid
	P.5	0,719		Valid
	P.6	0,754		Valid
	P.7	0,627		Valid
	P.8	0,582		Valid
	P.9	0,634		Valid
	P.10	0,599		Valid
Pengembangan Kompetensi SDM (X3)	P.1	0,704	0,3	Valid
	P.2	0,704		Valid
	P.3	0,939		Valid
	P.4	0,939		Valid
	P.5	0,957		Valid
	P.6	0,957		Valid
	P.7	0,900		Valid
	P.8	0,958		Valid
	P.9	0,900		Valid
	P.10	0,958		Valid
Kinerja Layanan (Y)	P.1	0,379	0,3	Valid
	P.2	0,379		Valid
	P.3	0,566		Valid
	P.4	0,611		Valid
	P.5	0,726		Valid
	P.6	0,682		Valid
	P.7	0,664		Valid
	P.8	0,690		Valid
	P.9	0,648		Valid
	P.10	0,603		Valid
	P.11	0,581		Valid
	P.12	0,594		Valid
	P.13	0,434		Valid
	P.14	0,439		Valid
	P.15	0,639		Valid
	P.16	0,639		Valid
	P.17	0,411		Valid
	P.18	0,389		Valid

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan uji validitas pada tabel diatas pada uji validitas semua item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid karena semua item pertanyaan memiliki nilai korelasi > dari r syarat 0,3.

Uji Reliabilitas

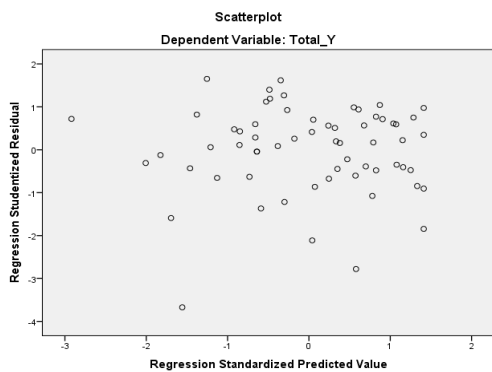
Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach,s	Syarat Alpha Cronbach,s	Keterangan
Pemanfaatan IT (X1)	0,953	0,6	Reliabel
Kecerdasan Intelektual (X2)	0,874	0,6	Reliabel
Pengembangan Kompetensi SDM (X3)	0,973	0,6	Reliabel
Kinerja Layanan (Y)	0,872	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam Penelitian ini nilai reliabilitas semua instrumen diterima atau reliabel karena memiliki *Alpha Cronbach* minimal dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* > dari standar reliabilitas yaitu 0,6

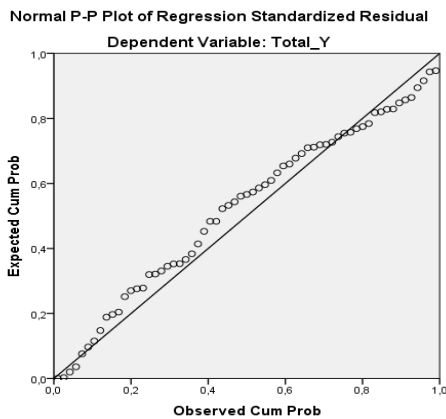
Uji Asumsi Klasik
Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian karena Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja dan Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola tertentu.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini tidak ada masalah dalam pengujian normalitas dan layak digunakan dalam penelitian karena titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Syarat	Keterangan
Pemanfaatan IT (X1)	1,227	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kecerdasan Intelektual (X2)	1,298	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pengembangan Kompetensi SDM (X3)	1,110	10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Variabel	Nilai Sig. Deviation from Linearity	Syarat	Keterangan
Pemanfaatan IT (X1) * Kinerja (Y)	0,114	0,05	Linear
Kecerdasan Intelektual (X2) * Kinerja (Y)	0,111	0,05	Linear
Pengembangan Kompetensi SDM (X3) * Kinerja (Y)	0,810	0,05	Linear

Sumber: data diolah (2023)

Dari tabel di atas, diketahui nilai signifikansi *deviation from linearity* antara variabel Pemanfaatan IT (X1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,114 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara Kepemimpinan dengan Kinerja mempunyai hubungan yang linear.

Nilai signifikansi *deviation from linearity* antara variabel Kecerdasan Intelektual (X2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,111 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara Keterikatan Kerja dengan Kinerja mempunyai hubungan yang linear.

Nilai signifikansi *deviation from linearity* antara variabel Pengembangan Kompetensi SDM (X3) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,810 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja mempunyai hubungan yang linear.

Analisis Regresi Berganda Variabel Pemanfaatan IT (X1), Kecerdasan Intelektual (X2) dan Pengembangan Kompetensi SDM (X3) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 7. Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	52,128	5,344		9,755	,000
Total_X1	,221	,099	,265	2,220	,030
Total_X2	,564	,278	,249	2,029	,047
Total_X3	,186	,085	,249	2,189	,033

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 (a = 0,05). Untuk mengkaji kebenaran hipotesis – hipotesis tersebut digunakan

analisis regresi linier berganda. Pada analisis regresi ini akan dilakukan uji serentak atau uji F serta parsial atau uji t.

Berdasarkan tabel 7 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 52,128 + 0,221 X_1 + 0,564 X_2 + 0,186 X_3 + e_i$$

Adapun penjelasan dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta = 52,128
 Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 8,012. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Pemanfaatan IT (X_1) = 0,221
 Nilai koefisien regresi variabel Pemanfaatan IT (X_1) sebesar 0,221 bernilai positif, yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel Pemanfaatan IT dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan jika variabel Pemanfaatan IT mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,221 atau 22,1%.
3. Kecerdasan Intelektual (X_2) = 0,564
 Koefisien regresi variabel Kecerdasan Intelektual (X_2) sebesar 0,564 bernilai positif, yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel Kecerdasan Intelektual dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan jika variabel Kecerdasan Intelektual mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,564 atau 56,4%.
4. Pengembangan Kompetensi SDM (X_3) = 0,186
 Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Kompetensi SDM (X_3) sebesar 0,186 bernilai positif, yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel Pengembangan Kompetensi SDM dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan jika variabel Pengembangan Kompetensi SDM mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,186 atau 18,6%

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis I : (Uji F Secara Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari Pemanfaatan IT (X_1), Kecerdasan Intelektual (X_2) dan Pengembangan Kompetensi SDM (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1289,906	3	429,969	9,015	,000 ^b
Residual	2814,030	59	47,695		
Total	4103,937	62			

a. Dependent Variable: Total_Y
 b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Fhitung* (9,015) > *F Tabel* (2.760) atau nilai Signifikansi (0,000) < α (0,05), sehingga sesuai kriteria: H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti hipotesis 1 yang berbunyi “Pemanfaatan IT (X_1), Kecerdasan Intelektual (X_2) dan Pengembangan Kompetensi SDM (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan Kabupaten Tabalong” dinyatakan diterima

Uji Hipotesis II: (Uji t Secara Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari Pemanfaatan IT (X_1), Kecerdasan Intelektual (X_2) dan Pengembangan Kompetensi SDM (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan Kabupaten Tabalong. Uji yang digunakan adalah uji *t* yaitu dengan cara membandingkan antara nilai *thitung* dengan *ttabel* pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun nilai *t tabel* diperoleh dari Tabel *t* dengan

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	52,128	5,344		9,755	,000
Total_X1	,221	,099	,265	2,220	,030
Total_X2	,564	,278	,249	2,029	,047
Total_X3	,186	,085	,249	2,189	,033

Sumber: data diolah (2023)

Pada variabel Pemanfaatan IT (X1), didapatkan nilai *t hitung* (2.220) > *t tabel* (1.671) atau nilai Signifikansi (0,030) < α (0,05), sehingga dapat disimpulkan variabel K Pemanfaatan IT berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja

Pada variabel Kecerdasan Intelektual (X2), didapatkan nilai *t hitung* (2.189) > *t tabel* (1.671) atau nilai Signifikansi (0,047) < α (0,05), sehingga dapat disimpulkan variabel Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja

Pada variabel Pengembangan Kompetensi SDM (X3), didapatkan nilai *t hitung* (2.029) > *t tabel* (1.671) atau nilai Signifikansi (0,033) < α (0,05), sehingga dapat disimpulkan variabel Pengembangan Kompetensi SDM berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja

Uji Hipotesis III: Uji Beta (Variabel Yang Berpengaruh Dominan)

Tabel 10. Hasil Uji Dominan

Standardized Coefficients	t	Sig.
Beta		
	9,755	,000
,265	2,220	,030
,249	2,029	,047
,249	2,189	,033

Sumber: data diolah (2023)

Pada tabel 10 hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Pemanfaatan IT (X1) merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Layanan (Y) adalah benar, hasil penelitian menunjukkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja layanan adalah Pemanfaatan IT (X3) karena memiliki nilai T hitung lebih besar daripada variabel yang lain yaitu sebesar 2,220

Pembahasan

Pemanfaatan IT, Kecerdasan Intelektual dan Pengembangan Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Layanan Kantor Kemenag Kalimantan Selatan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis I diatas, bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan Pemanfaatan IT, Kecerdasan Intelektual dan Pengembangan Kompetensi SDM secara simultan terhadap Kinerja Layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan di mana Pemanfaatan sangat perlu

karena dari pegawai pegawai kantor kemenag Tabalong Kalimantan Selatan perlu menguasai IT demi kemajuan organisasi serta meningkatnya kinerja pelayanan kepada masyarakat

Kinerja Layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan harus mempunyai kecerdasan intelektual dalam artian dalam segi pelayanan bisa memahami pekerjaan dan sesuai arahan dari atasan agar layanan tercipta dengan baik, demikian pula sumber daya manusianya harus bisa melayani masyarakat dengan ramah dan mempunyai norma dan tata tertib dalam pelayanan.

Hal ini sejalan dengan hasil kuesioner diketahui bahwa tanggapan tertinggi atas variabel Kinerja dari responden yang berbunyi Demi terciptanya pelayanan yang baik pegawai Kemenag Kabupaten Tabalong bekerja selalu sigap bilamana ada masyarakat yang meminta pertolongan bilamana Pelayanan Publik juga perlu ditingkatkan tidak hanya bertujuan memberikan kepuasan kepada masyarakat, namun juga dapat memberikan rasa nyaman, aman, dan semangat bagi petugas / pegawai dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Whitmore (dalam Hamzah dan Nina, 2012: 59) kinerja adalah pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Sedangkan menurut Kaswan (2017: 278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi

Primawanti, & Ali (2022) menyajikan sebuah hasil review mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan. Faktor tersebut antara lain, teknologi informasi, sistem informasi yang berbasis web, pengetahuan tentang manajemen (*knowledge management*), serta literature review mengenai *executive support system (ess) for business*. Hasil

yang dapat diperoleh dari kegiatan literature review antara lain, (1) pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan; (2) sistem informasi berbasis web pada kinerja karyawan; (3) *knowledge management* pada kinerja karyawan.

Pemanfaatan IT, Kecerdasan Intelektual dan Pengembangan Kompetensi SDM berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan

Dari hasil menunjukkan bahwa pemanfaatan IT berpengaruh terhadap kinerja layanan di kemenag Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan ini dikarenakan informasi yang yang diberikan kepada masyarakat harus akurat demi terciptanya kenyamanan dalam melayani.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Intelektual (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin cerdas pegawai maka Kinerja Layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan juga akan meningkat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Kompetensi SDM (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan. Hal ini mengandung arti bahwa kantor kemenag Tabalong Kalimantan Selatan hendaknya memiliki sumber daya manusia yang baik agar kinerja layanan tercipta dengan baik pula

Variabel yang Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pelayanan Kantor Kemenag Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis III diatas bahwa Disiplin berpengaruh dominan terhadap Kinerja layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan, temuan penelitian ini merupakan temuan baru dalam penelitian ini karena pada penelitian terdahulu pada penulisan tesis ini tidak melakukan analisa dominan.

Teknologi informasi adalah teknologi yang berfungsi untuk membantu baik perorangan maupun suatu grup untuk membuat, mengubah, menyimpan, menyampaikan, hingga menyebarkan informasi. Pemanfaatan teknologi informasi tentu saja tak luput dari media elektronik seperti handphone, komputer, televisi, serta perangkat lainnya demi membantu dalam proses pelayanan demi kenyamanan Masyarakat

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Pemanfaatan IT, Kecerdasan Intelektual dan Pengembangan Kompetensi SDM berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan.
2. Pemanfaatan IT, Kecerdasan Intelektual dan Pengembangan Kompetensi SDM berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan.
3. Pemanfaatan IT adalah Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Kinerja Layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan

Saran-saran pada penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Pemanfaatan IT merupakan variabel yang berpengaruh signifikan dan dominan terhadap Kinerja Layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan pegawai yang efektif akan dapat menunaikan tugas dan fungsinya secara profesional. serta menyampaikan informasi kepada masyarakat tentang tata cara pelayanan di Kantor Kemenag Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan
2. Dalam upaya memberikan pelayanan yang semakin mudah diakses masyarakat, Kantor Kemenag Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan agar melakukan akselerasi digitalisasi pelayanan publik melalui pemanfaatan teknologi informasi. Pegawai Kantor Kemenag Kabupaten

Tabalong Kalimantan Selatan akan mengambil peran dalam edukasi dan pendampingan bagi masyarakat dalam penggunaan pelayanan publik berbasis elektronik, sehingga kinerja dan kompetensi Kantor Kemenag Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan harus selalu ditingkatkan.

3. Selain Pengembangan Kompetensi SDM, Pemanfaatan IT dan Kecerdasan Intelektual merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan, untuk itu kedepannya agar pimpinan dalam bekerja terus inovatif, dan mengarahkan pekerjaan bisa dengan jelas dan detail. Kinerja Layanan Kantor Kemenag Tabalong Kalimantan Selatan dari hasil penelitian dipengaruhi, Pemanfaatan IT, Kecerdasan Intelektual dan Pengembangan Kompetensi SDM sebesar 58,70% sedangkan sisanya 41,30% dipengaruhi faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. S. B. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 235-246.
- Akimas, H. N., 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. Universitas Lambung Mangkurat. Banjarbaru.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Barnawi, & Arifin, M. 2017. *Kinerja Guru Profesional*. ArRuzz Media. Yogyakarta:
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Gava Media. Yogyakarta
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi. Utama. Yogyakarta.
- Darmini, A.A.S.R., dan Putra, I N.W.A. 2007. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya pada Kinerja Individual Pada Bank Perkreditasn Rakyat di Kabupaten Tabanan. Tidak Diterbitkan. Denpasar: Universitas Udayana.
- Eban, F. A., Djafar, B., & Rohani, R. 2020. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. *MACAKKA Journal*, 1(3), 247-254.
- Egota, D. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Pekanbaru. *Jurnal JOM FISIP*, 2(1).
- Erjati, E. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrin, T. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308-316.
- Goleman, D. 2005. *Primal Leadership: Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Alih Bahasa: Rahayu Lestari. Gramedia. Jakarta.
- Hussein. 2021 *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara. Yogyakarta.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. 2009. *Managing Human Resources*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Kadir, A. 2019. *Logika Pemrograman Python*, Edisi ke-1. PT Elex Media. Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Kartana, I. W, Ariasih, I. K. E. & Yudha, C. I. Integrasi Succes Model dengan Utaut dalam Menguji Kesuksesan Implementasi Sistem Pelayanan Pajak Berbasis Web: Integrasi Succes Model dengan Utaut dalam Menguji Kesuksesan Implementasi Sistem Pelayanan Pajak Berbasis Web. *Journal of Accounting, Taxation and Finance (JATF)* 2(2): 125-131.

- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah.
- Mattalata, R. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar. Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Celebes Media Perkasa. Makassar.
- Marimin, M., Tanjung, H., & Prabowo, M. H. 2006. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Misbach. 2019 Pemanfaatan Penggunaan Model Pembelajaran E-Learning
- Primawanti, E. P., & Ali, H. 2022. Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (ESS) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267-285.
- Purwanto, N. 2020. Studi Exploratif Dampak Pandemic Covid-19 Terhadap Proses Pembelajaran.
- Putri, E. M. 2015. Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dalam Implementasi Sistem e-Procurement (Studi Kasus pada Kementerian Pekerjaan Umum). *Institut Teknologi Sepuluh November*.
- Samsudin, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Simamora, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- Sunyoto, D. 2021 *Teori Perilaku Keorganisasian*, Edisi 1. CAPS Yogyakarta.
- Sutarman. 2020. *Metodologi Pengembangan Sistem Informasi*. LP2M Press IAIN. Salatiga.
- Sutrisno, E. 2021 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Prenada Media Group. Jakarta.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Uno, H. B. 2019. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. PT. Bumi. Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2020. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.