

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Intelektual, dan Budaya Organisasi UPZ Baznas Kecamatan Terhadap Keberhasilan Program BAZNAS Kabupaten Banyuwangi

Z Arif Armawan¹, Yuniorita Indah Handayani², Dedy Wijaya Kusuma³

Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Sains Mandala, Jember, Indonesia^{1,2,3}

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yang dirumuskan pada rumusan masalah yaitu sebagai berikut: (1) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas kecamatan di Kabupaten Banyuwangi; Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual secara parsial terhadap kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas kecamatan di Kabupaten Banyuwangi; (3) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas kecamatan di Kabupaten Banyuwangi; (4) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan Metode yang dipakai adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuisioner disebar kepada responden. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan berbantuan program SPSS. Hasil penelitian didapatkan yaitu antara lain: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas kecamatan di Kabupaten Banyuwangi; (2) kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas kecamatan di Kabupaten Banyuwangi; (3) budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas kecamatan di Kabupaten Banyuwangi; (4) gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Gaya kepemimpinan yang baik, memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, dan budaya organisasi yang nyaman dapat meningkatkan juga kinerja.

Kata Kunci: Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi

Corresponding Author:

Z Arif Armawan

(zarifarmawansag@gmail.com)

Received: October 02, 2024

Revised: October 25, 2024

Accepted: November 20, 2024

Published: December 15, 2024

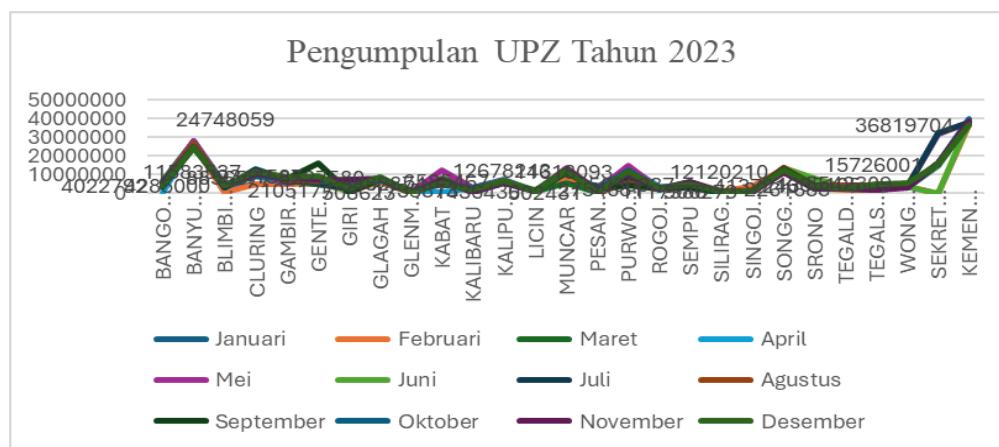


Karya ini dilisensikan di bawah Lisensi Internasional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0.

1. PENDAHULUAN

Manajemen zakat di Indonesia telah mengalami perkembangan yang signifikan, terutama dengan adanya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, yang menjadikan Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengelola zakat secara nasional. Pengelolaan zakat yang baik dan profesional sangat penting untuk memastikan bahwa potensi zakat dapat dimaksimalkan guna membantu mengurangi kemiskinan dan ketimpangan sosial di masyarakat.

Salah satu kegiatan Baznas yaitu Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Baznas Kabupaten Banyuwangi. UPZ Kabupaten Banyuwangi yang berada di tingkat kecamatan memegang peran strategis dalam pengumpulan dan pendistribusian zakat, dan infaq. Penerimaan zakat dan infaq PNS yang dikelola oleh pengurus dan fulltimer di Kabupaten Banyuwangi, dapat dilihat visualisasi sebagai berikut:



Gambar 1 Pengumpulan UPZ Tahun 2023 Banyuwangi

Berdasarkan gambar 1.1 Pengumpulan UPZ Tahun 2023 Kabupaten Banyuwangi mengalami kenaikan dan penurunan tiap bulanan. Data tersebut merupakan pemasukan zakat dan infaq bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kenaikan dan penurunan ini merupakan dapat terjadi dikarenakan beberapa faktor, seperti pengelolaan kinerja pengurus serta fulltimer. Efektivitas dan efisiensi kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas di tingkat kecamatan Kabupaten Banyuwangi, diperlukan pengelolaan yang didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat, kecerdasan intelektual yang memadai, serta budaya organisasi yang kuat. Setiap elemen ini memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja individu dan tim dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lapangan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam UPZ Baznas memiliki dampak langsung terhadap motivasi dan kinerja pengurus serta fulltimer. Pemimpin yang efektif dapat mengarahkan tim untuk bekerja lebih baik, memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Di UPZ Baznas, gaya kepemimpinan yang partisipatif atau transformasional dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen anggota dalam mencapai tujuan pengumpulan dan pendistribusian zakat. Dengan pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang konsisten, kinerja pengurus dan fulltimer diharapkan dapat meningkat, sejalan dengan visi dan misi organisasi dalam pengelolaan zakat.

Kecerdasan intelektual berhubungan langsung dengan kemampuan individu dalam memecahkan masalah dan membuat keputusan yang tepat, yang sangat penting dalam konteks pengelolaan zakat. Pengurus dan fulltimer yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi mampu menganalisis situasi, merencanakan strategi yang efektif, dan mengambil keputusan yang berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Di UPZ Baznas, kecerdasan intelektual yang memadai membantu dalam merespons tantangan yang muncul dan mengelola kegiatan dengan efisiensi, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kecerdasan Intelektual yang Beragam: Penelitian seperti Aprilia & Nururly (2023) menggarisbawahi pentingnya kecerdasan intelektual, emosional, sosial, dan spiritual dalam mempengaruhi kinerja, sedangkan Pratasik et al. (2022) menemukan bahwa kecerdasan intelektual dan sosial tidak signifikan. Pengaruh kecerdasan intelektual dapat bergantung pada konteks spesifik dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memperkuat komitmen anggota organisasi terhadap tujuan bersama. Dalam konteks UPZ Baznas, budaya kerja yang positif dan inklusif akan meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan kolaborasi di antara pengurus dan fulltimer. Budaya yang mengedepankan nilai-nilai kerja sama, transparansi, dan kepedulian sosial akan mendukung kinerja mereka dalam mengelola zakat dan memenuhi harapan masyarakat. Budaya organisasi yang baik juga akan membantu menciptakan kesadaran kolektif tentang pentingnya pengelolaan zakat yang efektif dan akuntabel. Budaya Organisasi memiliki gap Semet et al. (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara Rantung et al. (2023) dan Borman & Westi (2021) tidak menemukan pengaruh signifikan dari budaya kerja.

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan mengarahkan tim untuk bekerja dengan baik, sementara kecerdasan intelektual memungkinkan para pengurus dan fulltimer untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan secara cerdas. Selain itu, budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana para anggota organisasi merasa memiliki tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan. Ketidakkonsistenan dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja: Beberapa studi seperti oleh Candra et al. (2022) dan Fauzi & Suryani (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara studi lain oleh Yanti et al. (2022) dan Suwarno & Bramantyo (2019) tidak menemukan pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa efek gaya kepemimpinan mungkin dipengaruhi oleh konteks organisasi atau jenis industri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual, dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas di kecamatan Kabupaten Banyuwangi, baik secara parsial maupun simultan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja UPZ Baznas dalam mendukung upaya pengentasan kemiskinan melalui pengelolaan zakat yang lebih optimal. Penulis tertarik ingin menyumbangsih hasil penelitian sebagai konfirmasi karena terjadinya kesenjangan hasil penelitian terdahulu tersebut. Dengan demikian penulis menguraikan judul yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Intelektual, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja UPZ Baznas Kecamatan Terhadap Keberhasilan Program Baznas Kabupaten Banyuwangi.

2. METODE

Penelitian dilaksanakan di Kantor Baznas Jalan A.Yani No.108 Kelurahan Tamanbaru Kab. Banyuwangi. Dalam konteks penelitian, populasi mencakup semua elemen yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti, dan dari populasi inilah peneliti akan mengambil sampel untuk melakukan analisis lebih lanjut. Sebagaimana Sugiyono (2018) menyampaikan populasi merupakan himpunan yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pengurus Baznas sebanyak 175 pengurus se- Kabupaten Banyuwangi. Penentuan jumlah sampel penelitian dilakukan karena jumlah populasi lebih dari 100 yaitu menggunakan rumus slovin. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang diperlukan dari suatu populasi dengan mempertimbangkan margin of error (tingkat kesalahan) yang diinginkan, penelitian ini menggunakan margin of error sebesar 5%.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal atau pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data berbentuk angka dan metode statistik untuk menganalisis serta membuktikan hubungan tersebut secara objektif.(Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 26

untuk pengolahan data. Penelitian dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pengurus program BAZNAS Kabupaten Banyuwangi. sehingga penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Metode analisis data terdiri dari Uji Instrumen Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), serta Uji Hipotesis (Uji Pengaruh Parsial (Uji t), dan Uji Pengaruh Simultan (Uji F)).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menyebarluaskan kuisioner kepada 122 sampel penelitian. Hasil deskripsi data responden terbagi menjadi 2 bagian yaitu antara lain karakteristik responden dan statistik deskriptif jawaban responden. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	t tabel (0,05) df=122-4-1=117
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,455	1,060		2,315	1,98045
Gaya Kepemimpinan	0,293	0,031	0,386	9,329	
Kecerdasan Intelektual	0,342	0,053	0,298	6,475	
Budaya Organisasi	0,498	0,051	0,427	9,781	

$R^2 = 0,932$

Adjusted $R^2 = 0,868$

Fhitung = 259,677

F tabel = 2,45

Signifikansi = 0,000

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil uji regresi linier berganda yang menganalisis hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual, dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen yang tidak disebutkan secara eksplisit. Berdasarkan hasil regresi, konstanta (B) memiliki nilai 2,455, yang berarti jika semua variabel independen bernilai nol, nilai variabel dependen akan sebesar 2,455. Koefisien regresi unstandardized menunjukkan besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Gaya kepemimpinan memiliki koefisien 0,293, kecerdasan intelektual 0,342, dan budaya organisasi 0,498. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada masing-masing variabel independen akan meningkatkan variabel dependen sebesar nilai koefisien tersebut, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel yang lebih besar dari t tabel (1,98045) serta nilai signifikansi (p-value) di bawah 0,05. Budaya organisasi memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel dependen dengan nilai Beta standardized sebesar 0,427, diikuti oleh gaya kepemimpinan (Beta = 0,386) dan kecerdasan intelektual (Beta = 0,298). Nilai R^2 sebesar 0,932 menunjukkan bahwa 93,2% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh model regresi ini, sementara sisanya sebesar 6,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Adjusted R^2 sebesar 0,868 mengindikasikan bahwa model ini tetap valid meskipun disesuaikan dengan jumlah variabel. Secara keseluruhan, model ini sangat signifikan dengan nilai Fhitung sebesar 259,677 yang jauh lebih besar dari Ftabel sebesar 2,45. Hal ini menunjukkan bahwa

kombinasi ketiga variabel independen secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,932 ^a	0,868	0,865	1,42674
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Intelektual				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: data diolah, 2024

Adjusted R² menunjukkan seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini mendapatkan nilai Adjusted R² sebesar 0,865 atau 86,5% artinya variasi atau perubahan kinerja didapatkan sebesar 86,5% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual, dan budaya organisasi.. Sisanya sebesar 13,5% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sign	Taraf Kesalahan
Gaya Kepemimpinan → Kinerja	9,329	1,980	0,000	0,05
Kecerdasan Intelektual → Kinerja	6,475		0,000	0,05
Budaya Organisasi → Kinerja	9,781		0,000	0,05

Sumber: data diolah, 2024

Tabel di atas merupakan hasil uji t yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual, dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Berdasarkan hasil analisis, semua variabel independen memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (1,980) pada tingkat kesalahan (taraf signifikansi) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 9,329, kecerdasan intelektual sebesar 6,475, dan budaya organisasi sebesar 9,781, dengan semua nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05).

Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual, dan budaya organisasi masing-masing memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Budaya organisasi memiliki pengaruh terbesar dengan nilai t hitung tertinggi (9,781), diikuti oleh gaya kepemimpinan (9,329) dan kecerdasan intelektual (6,475). Dengan demikian, ketiga variabel tersebut terbukti penting dalam menentukan kinerja. Secara keseluruhan, tabel ini memberikan bukti empiris bahwa peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual, dan budaya organisasi akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Tabel 4 Hasil Uji F

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig	Taraf Kesalahan
Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Intelektual, Dan Budaya Organisasi → Kinerja	259,67 7	2,45	0,0 00	0,05

Sumber: data diolah, 2024

Gambar di atas menampilkan hasil uji F dalam sebuah penelitian terkait pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual, dan budaya organisasi terhadap kinerja. Data yang disajikan meliputi nilai F hitung, F tabel, tingkat signifikansi (Sign), dan

taraf kesalahan. Berdasarkan tabel tersebut, nilai F hitung sebesar 259,677, yang jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,45. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). Tingkat signifikansi (Sign) tercatat pada 0,000, yang lebih kecil dari taraf kesalahan (0,05).

Interpretasi tabel ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual, dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan nilai F hitung yang tinggi dan tingkat signifikansi yang sangat rendah, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut sangat kuat. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi, khususnya dalam memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan, kecerdasan intelektual, dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Data pada tabel ini diolah pada tahun 2024, yang menunjukkan relevansi hasil penelitian terhadap kondisi terkini.. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas kecamatan di Kabupaten Banyuwangi.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial terhadap Kinerja Pengurus dan Fulltimer UPZ Baznas Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Pemimpin yang efektif dapat mengarahkan, memotivasi, dan mendukung bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai hasilnya, pegawai akan lebih produktif yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Terdapat 4 indikator gaya kepemimpinan, yaitu transaksional; kharismatik; visioner; kepemimpinan tim.

Indikator kesatu gaya kepemimpinan, yaitu transaksional paling banyak yang menjawab setuju dengan pernyataan pemimpin saya memberi penghargaan atas pencapaian yang baik. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju menunjukkan gaya kepemimpinan transaksional diterapkan dengan efektif. Pemimpin cenderung menggunakan pendekatan berbasis penghargaan sebagai motivasi, yang menciptakan hubungan kerja yang bersifat timbal balik antara pemimpin dan bawahan. Hal ini mencerminkan bahwa penghargaan menjadi salah satu cara utama pemimpin untuk meningkatkan kinerja bawahan.

Indikator kedua gaya kepemimpinan, yaitu kharismatik setuju dengan pertanyaan pemimpin saya mampu memberikan inspirasi dan membangun semangat kerja tim. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas responden yang menjawab setuju menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik memiliki pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Pemimpin dianggap mampu memberikan inspirasi, membangun kepercayaan, dan meningkatkan semangat kerja, sehingga bawahan merasa ter dorong untuk bekerja lebih baik demi mencapai tujuan bersama.

Indikator ketiga gaya kepemimpinan, yaitu visioner setuju dengan pernyataan Pemimpin saya memiliki visi yang jelas dan mampu menyampaikannya kepada tim. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas responden yang menjawab setuju menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner diterapkan dengan baik. Pemimpin mampu merumuskan visi yang jelas dan efektif dalam menyampaikan visi tersebut kepada tim, sehingga menciptakan pemahaman dan arah kerja yang sejalan dengan tujuan organisasi.

Indikator keempat gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan tim setuju dengan pernyataan Pemimpin saya mendorong kolaborasi dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas responden yang menjawab setuju menunjukkan bahwa pemimpin memiliki kemampuan untuk mendorong kolaborasi

yang baik di dalam tim. Gaya kepemimpinan ini berhasil menciptakan suasana kerja yang harmonis, mendukung kerja sama, dan memaksimalkan potensi setiap anggota tim untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis kerja satu (H1.1) diterima yang menyatakan, Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Hal ini memberikan makna bahwa gaya kepemimpinan yang positif dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Candra et al. (2022); Semet et al. (2022) menyatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Intelektual Secara Parsial terhadap Kinerja Pengurus dan Fulltimer UPZ Baznas Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Kecerdasan intelektual mencakup kemampuan untuk terlibat dalam berbagai aktivitas mental seperti berpikir dan memecahkan masalah (Robbins & Judge, 2017). Kecerdasan intelektual juga melibatkan kemampuan untuk memperoleh, mengingat, dan menggunakan informasi untuk memahami konsep-konsep abstrak maupun konkret serta hubungan antara objek dan ide, serta menerapkannya secara tepat (Rasyid, 2021; Wayudi et al., 2020; Yunarsih & Suwatno, 2016). Terdapat 3 indikator dalam variabel kecerdasan intelektual yaitu mampu memecahkan masalah; inteligensi verbal; inteligensi praktis.

Indikator kesatu variabel kecerdasan intelektual yaitu mampu memecahkan masalah setuju dengan pernyataan paling banyak, saya memiliki kemampuan berpikir kritis untuk menyelesaikan pekerjaan.

Indikator kedua variabel kecerdasan intelektual yaitu inteligensi verbal dengan pernyataan paling banyak menjawab setuju, saya dapat menyampaikan ide dan pendapat dengan jelas dan mudah dipahami. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas responden yang menjawab setuju menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan tinggi dalam inteligensi verbal. Kemampuan ini mencakup keterampilan untuk menyusun, menyampaikan, dan menjelaskan ide atau pendapat secara efektif kepada orang lain. Kecakapan ini mendukung komunikasi yang lancar dan efisien dalam berbagai konteks, baik dalam diskusi kelompok, presentasi, maupun interaksi sehari-hari.

Indikator ketiga variabel kecerdasan intelektual yaitu inteligensi praktis dengan pernyataan paling banyak menjawab setuju, Saya mampu menemukan solusi praktis untuk masalah yang muncul. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas responden yang menjawab setuju menunjukkan bahwa mereka memiliki kecerdasan praktis yang baik. Hal ini tercermin dari kemampuan mereka untuk mengidentifikasi solusi yang aplikatif dan efisien dalam menghadapi tantangan atau masalah. Kecerdasan praktis ini membantu individu untuk beradaptasi dengan situasi yang dinamis dan membuat keputusan yang relevan dalam konteks nyata.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis kerja dua (H1.2) diterima yang menyatakan, Terdapat pengaruh kecerdasan intelektual secara parsial terhadap kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Hal ini memberikan makna bahwa kecerdasan intelektual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Aprilia & Nururly (2023) yaitu kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pengurus dan Fulltimer UPZ Baznas Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi

Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002, budaya kerja adalah cara bekerja sehari-hari yang berkualitas dan dilandasi oleh nilai-nilai yang memiliki makna, sehingga mampu memberikan motivasi serta inspirasi untuk terus meningkatkan kinerja, demi memberikan kepuasan kepada masyarakat yang dilayani. Sulaksono dalam (Widagdo et al., 2020) juga menjelaskan bahwa budaya kerja adalah "the way we are doing here," yang berarti sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Variabel budaya organisasi diukur dengan 3 indikator yaitu sikap terhadap pekerjaan; perilaku saat bekerja; dan disiplin kerja.

Indikator kesatu yaitu sikap terhadap pekerjaan paling banyak setuju dengan pernyataan, Saya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas responden yang menjawab setuju menunjukkan bahwa mereka memiliki pandangan yang optimis dan rasa penghargaan terhadap pekerjaan mereka. Sikap positif ini mencerminkan motivasi yang tinggi, kepuasan terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik. Sikap ini juga berpengaruh pada semangat kerja dan produktivitas yang lebih baik.

Indikator kedua yaitu perilaku saat bekerja paling banyak setuju dengan pernyataan, Saya menunjukkan sikap profesional selama bekerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas responden yang menjawab setuju menunjukkan perilaku profesional yang tinggi. Perilaku ini meliputi tanggung jawab, etika kerja, kedisiplinan, dan hubungan kerja yang baik dengan kolega maupun atasan. Sikap profesional ini membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kepercayaan di antara anggota tim.

Indikator ketiga yaitu disiplin kerja paling banyak setuju dengan pernyataan, Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas responden yang menjawab setuju menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi. Mereka cenderung patuh terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan organisasi. Kepatuhan ini berperan penting dalam menjaga keteraturan dan efisiensi operasional, serta mencerminkan komitmen individu terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis kerja tiga (H1.3) diterima yang menyatakan, terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Hal ini memberikan makna bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Semet et al. (2022) bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Intelektual dan Budaya Organisasi Secara Simultan terhadap Kinerja Pengurus dan Fulltimer UPZ Baznas Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Intelektual dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengurus dan Fulltimer UPZ Baznas Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Pernyataan dari hipotesis kerja empat (H1.4) diterima yang menyatakan, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Hal ini memberikan makna bahwa adanya gaya kepemimpinan yang baik, kecerdasan intelektual yang tinggi dan budaya organisasi yang baik secara simultan dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Candra et al. (2022); Semet et al. (2022); Aprilia & Nururly (2023); Semet et al. (2022) memberikan pernyataan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bermula dari pengamatan terhadap kinerja pengurus dan fulltimer UPZ Baznas di kecamatan-kecamatan Kabupaten Banyuwangi, yang mengidentifikasi tiga aspek utama yang diduga memengaruhi kinerja mereka: gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual, dan budaya organisasi. Melalui analisis yang mendalam, penelitian ini mengungkap bahwa ketiga aspek tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, gaya kepemimpinan yang positif, ditandai dengan pendekatan berbasis penghargaan sebagai motivasi, terbukti meningkatkan kinerja. Selain itu, kecerdasan intelektual, yang mencerminkan kemampuan berpikir kritis dan analitis, juga berdampak positif pada efektivitas kerja. Budaya organisasi, terutama yang mencakup tingkat disiplin yang tinggi, memberikan kontribusi signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung peningkatan kinerja.

Lebih jauh lagi, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual, dan budaya organisasi secara simultan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pengurus dan fulltimer. Temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antara ketiga aspek tersebut dalam menciptakan kinerja yang optimal. Dengan kepemimpinan yang kuat, kecerdasan intelektual yang mumpuni, dan budaya organisasi yang positif, UPZ Baznas di Banyuwangi dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini tidak hanya memberikan bukti empiris, tetapi juga menawarkan wawasan praktis bagi pengelolaan organisasi serupa dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

REFERENSI

- Ahmad, K., & Adhar, A. (2021). Tingkat Kecerdasan Intelektual dan Tingkat Kecerdasan Moral pada pembelajaran kewarganegaraan. *CIVICUS: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 9(2), 98. <https://doi.org/10.31764/civicus.v9i2.8414>
- Aini, S. I. N., Widagdo, S., & Dimyati, M. (2023). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Bondowoso. *Growth*, 21(1), 65. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v21i1.2797>
- Anastasi, & Urbina, A. (1997). *Tes Psikologi (Psychological Testing)*. PT. Prehanllindo.
- Aprilia, A., & Nururly, S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BPOM) Di Mataram. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(3), 1-18.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.
- Asaloei, S. I., Gobel, K., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Productivity*, 4(1).
- Azwar, S. (2008). *Pengantar Psikologi Intelelegensi*. Pustaka Pelajar.
- Borman, R., & Westi. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *JURNAL Sinar Manajemen*, 08(01), 138-144. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2260>
- Candra, V., Grace, E., Silalahi, M., Efendi, E., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 432.

<https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.425>

- Fauzi, S., & Suryani, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4), 104-118.
- Firdaus, M., & Dimyanti, M. (2023). *Analisis Multivariat dan Metode Kuantitatif*. Mandala Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Universitas Diponogoro.
- Hamdani, M. R. S., Widarko, A., & Hatneny, A. I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen 2017 Universitas Islam Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 82-94.
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(1), 80-98.
- Kirana, K. C., Kurniawan, I. S., & Putra, F. C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Ocb Sebagai Pemediasi. *Ekonomi & Bisnis*, 21(1), 30-38. <https://doi.org/10.32722/eb.v21i1.4567>
- Kusuma, I. C., & Rizki, L. M. (2017). Pengaruh Intelegence Quotient (Iq), Emotional Quotient (Eq), Dan Spiritual Quotient (Sq) Terhadap Pemahaman Akuntansi Siswa Di Smk Sumpah Pemuda 2. *Jurnal Akunida*, 3(1), 29. <https://doi.org/10.30997/jakd.v3i1.980>
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Pasek, N. S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Pada Pemahaman Akuntansi Dengan Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1), 62-76. <https://doi.org/10.23887/jia.v1i1.9983>
- Pratasik, M. H., Montolalu, A. A., & Turamb, J. J. A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan. *Innovative*, 1(112), 7-13.
- Purwanto, N. (2017). *Psikologi Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rantung, G. M., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 867-880. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52253>
- Rasyid, M. F. (2021). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. *Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi*, 11(1), 11-25. <https://jurnal.untan.ac.id>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. 14th Ed Upper Saddle River. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. In Pearson Education Limited.

- Semet, S., Mangantar, M., & Moniharpon, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 858–866. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40543>
- Simange, C., Tawas, H. N., & Roring, F. (2023). Analisis Pengaruh Potongan Harga, Citra Merek, Dan Kepercayaan Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Di Alfamidi Kec. Tobelo Tengah. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 761–771. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50226>
- Sinurat, F. V. E., Barutu, W., Arifin, M., Tobing, R. B. L., & Sihombing, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi). *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 5(2), 206–213. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v5i2.3322>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta Bandung*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Suwarno, & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal Transparansi Hukum*, 31–44.
- Triguno. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesepuluh, Jilid 1*. Erlangga.
- Tristina, D. N., & Widagdo, S. (2019). Kepemimpinan dan Kinerja Seri Praktis Peningkatan Kinerja Guru. In *Wade Group*. http://repo.stie-mandala.ac.id/191/2/daftar_isi.pdf
- Wayudi, M., Suwatno, & Santoso, B. (2020). Kajian analisis keterampilan berpikir kritis siswa sekolah menengah atas Mauliana. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(1), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Widagdo, S., & Handayani, Y. I. (2020). *Riset Kuantitatif Manajemen Sumberdaya Manusia*. Mandala Press.
- Widagdo, S., Maulyda, M. A., & R, K. (2020). Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru. In *Mandala Press*.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT . Felousa Trimedika Indonesia). *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.
- Yunarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*. Alfabeta.