

BAB II

LANDASAN TEORI

A. LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2004) yang menerangkan bahwa kinerja (prestasi) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Manullang (1992) memberikan definisi kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien. Gibson, Ivancevich dan Donnely (1994) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil karya yang dicapai oleh seseorang sehubungan dengan posisinya dalam organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disintesis bahwa Kinerja Pegawai adalah merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dilakukan berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien dengan dilatarbelakangi oleh motivasi, kemampuan, kesempatan. Bacal (Darma, 2010) menerangkan bahwa Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu, sebagaimana artinya bahwa kinerja kita ditentukan oleh faktor individual, seperti kemampuan dan upaya, tetapi juga oleh faktor-faktor di luar kendali

langsung diri kita, keputusan-keputusan yang diambil oleh orang lain, sumber daya yang tersedia, sistem dimana kita bekerja dan seterusnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat didefinisikan bahwa Kinerja Pegawai adalah merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dilakukan berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien dengan dilatarbelakangi oleh motivasi, kemampuan, kesempatan.

Mangkunegara (2004), menjelaskan bahwa dimensi kinerja adalah wajah suatu pekerjaan atau aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang berhubungan terhadap pengukuran. Untuk mengukur kinerja pegawai suatu perusahaan, dimensi- dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. Adapun dimensi kinerja tersebut yaitu:

1. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah keluaran (*output*) kerja dalam bentuk barang maupun jasa yang dapat dihitung dan diukur kualitas dan kuantitasnya pada periode kerja. hasil kerja dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, efektivitas melaksanakan tugas, kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap individu karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Perilaku kerja sangat dibutuhkan karena merupakan persyaratan agar pekerja dapat

melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Adapun contoh-contoh dari perilaku kerja yakni: disiplin dalam bekerja, mampu bekerja sama, dan profesional. Dari uraian diatas, dapat diketahui indikator-indikator perilaku kerja adalah disiplin dalam bekerja, kerjasama, profesionalisme, sifat pribadi.

2. Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang memiliki arti bimbing atau tuntun. Dari kata Pimpin lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun. Sedangkan kata kepemimpinan sendiri berarti kegiatan menuntun, memandu dan menunjukkan jalan. Menurut Griffin dan Ebert, kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dari segi istilah dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah di tentukan. Kepemimpinan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut atau para pengikut dalam suatu situasi. Kepemimpinan adalah proses menggerakkan manusia untuk meraih tujuan. Kepemimpinan memiliki tiga unsur: 1) Adanya tujuan yang menggerakkan manusia, 2) Adanya sekelompok orang, 3) Adanya pemimpin yang mengarahkan dan memberikan pengaruh kepada manusia.

Sejarah teori kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan

terbaik adalah model kepemimpinan yang dicontohkan dalam agama Islam. Model kepemimpinan yang disebut sebagai *Prophetic leadership* contoh nyatanya adalah manusia teragung sepanjang sejarah kemanusiaan yaitu Rasulullah SAW (Harahap, 2016). Ahmad (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan dalam bahasa Arab disebut dengan khilafah. Kepemimpinan Islam dalam suatu organisasi didapatkan berdasarkan sumber-sumber Islami yang kemudian diaplikasikan dalam organisasi melalui kepercayaan dan praktek secara Islami berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah.

Pemimpin yang efektif memiliki sifat kepribadian yang dijadikan suri tauladan atau contoh bagi pengikutnya. Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. bukan hanya sebagai orang *urutan pertama* daftar seratus tokoh yang paling berpengaruh di dunia, namun memiliki sifat-sifat yang diikuti oleh pemimpin-pemimpin lain. Dalam kepemimpinan beliau dikenal dengan berbagai perilaku, seperti memberi contoh (suri tauladan) perbuatan yang baik, sederhana, pandai, bijaksana, adil, menekankan pada etos kerja, memperhatikan nasib bawahannya/fakir miskin, benar dan jujur, memelihara amanah, menyampaikan sesuatu/kata-kata yang benar (tidak menyakitkan orang lain), cerdas, penuh tanggung jawab, demokratis, bijaksana, istiqomah, dan mempunyai kepribadian yang luhur, sehingga kepemimpinan beliau terkenal dengan memperoleh gelar *Al- Amin* (dapat dipercaya).

3. Etos Kerja Islami

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013). Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2002). Bagi seorang muslim bekerja merupakan pengabdian dan rasa syukur kepada Allah S.W.T untuk mengelola sumber daya yang telah diberikan, karena bumidiciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja yang terbaik (QS. Al-Kahfi:7). Asifudin (2004) menyatakan bahwa karakteristik etos kerja Islam adalah tentang konsep iman, ilmu, dan amal shaleh yang dapat diketahui sebagai berikut:

1. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Etos kerja dalam Islam mengajarkan untuk senantiasa melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya guna menunjang kehidupan pribadi dan keluarga untuk mencapai kesuksesan di dunia maupun akhirat. Allah telah menjamin semua rezeki makhluk-makhlukNya yang telah Ia ciptakan di dunia. Oleh karena itu bekerja merupakan bentuk rasa syukur atas sumber daya yang telah Allah berikan dan memacu setiap muslim agar mampu mengelola sumber daya yang ada dengan sebaik-baiknya. Adapun aqidah yang dapat

diterapkan dalam melaksanakan pekerja diantaranya adalah: bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah, bekerja dilandasi keikhlasan dan mengharap ridlo Allah, dan percaya atas rizki yang Allah berikan.

2. Kerja Dilandasi Ilmu

Menuntut Ilmu merupakan hal penting karena merupakan kewajiban atas keagamaan setiap umat muslim. Setiap muslim wajib menuntut ilmu sebagai landasan untuk beriman dan beramal shaleh. Adapun dalam bekerja ilmu digunakan sebagai penunjang guna menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan bidangnya. Kerja dilandasi ilmu dan iman sangatlah penting, agar kerja dapat terkendali sesuai dengan tujuan luhur. Tanpa adanya ilmu dan iman maka akan menimbulkan penyimpangan-penyimpangan dalam dunia kerja yang kemudian dapat menimbulkan dampak buruk terhadap perusahaan maupun diri sendiri. Adapun sikap kerja dilandasi ilmu adalah sebagai berikut: kreatif, aktif, memiliki perencanaan yang baik dalam bekerja, dan visioner.

3. Meneladani Sifat-Sifat Ilahiyyah Serta Mengikuti Petunjuk-Petunjuk Nya.

Allah S.W.T telah memberikan potensi-potensi pada diri manusia dan dapat dihubungkan kepada sifat-sifat Ilahiyyah. Banyak sifat-sifat manusia yang mempunyai nama atau indikasi serupa dengan Asmaul Husna, namun sifat-sifat ini dalam bentuk kualitas yang jauh berbeda. Seperti contoh Allah mampu menciptakan sesuatu

dari tiada menjadi ada, sedangkan manusia mampu menciptakan sesuatu yang baru dengan memanfaatkan atau mengembangkan sesuatu yang telah ada sebelumnya. Oleh karena itu setiap manusia memiliki potensi untuk mengembangkan sifat-sifat ilahiyyah guna mencapai etos kerja yang tinggi. Adapun kerja dengan mengikuti petunjuk-petunjuk Nya dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, percaya diri, mandiri, optimis, jujur, menghargai waktu, efektif dan efisien.

4. Kecerdasan Intelektual

Menurut (Isabella, 2011), kecerdasan intelektual merupakan kemampuan individu dalam membaca, memahami dan menginterpretasikan setiap informasi khususnya yang berkaitan dengan pelajaran yang diterimanya. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan berpikir yang dimiliki seseorang dalam memahami masalah yang dihadapi dan mampu memecahkan masalah tersebut. Intelligensi/Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelligensi/ intelektual adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Sehingga intelektual tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional. Sedangkan IQ atau singkatan dari *Intelligence Quotient*, adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat tes

kecerdasan. Dengan demikian, IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan.

5. Budaya Organisasi Islami

Konsep budaya mulai masuk dibidang organisasional pada awal 1980-an, setelah sebelumnya keberadaannya banyak muncul di studi Antropologi atas kelompok atau masyarakat etnis tertentu. Dalam perkembangannya budaya akhirnya memberikan ideide kreatif terhadap sebuah aktivitas seseorang bahkan akhirnya lembaga atau sebuah organisasi. Ketika ide-ide kreatif yang di realisasikan dala suatu aktrivitas bisnis di sebuah organisasi maka munculah menjadi sebuah budaya organisasional. Banyak peneliti menyetujui bahwa budaya organisasional merupakan ideologi yang menyatukan suatu organisasoi dan merupakan bentuk produk dari interaksi sosial, dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi (Schein, 1995, Schneider, 1983). Menurut Kast dan Rosenzweig (dalam Robins, 2003) memberikan definisi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, strukur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Sedangkan Schein (dalam Kreitner, 2001) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola dari asumsi dasar yang telah ditentukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara-cara berintegrasi, yang telah berfungsi dengan baik yang telah dianggap baru oleh karenanya harus diajarkan kepada anggota

baru sebagai cara yang besar untuk memikirkan, memandang dan merasa berkepentingan dengan masalah tersebut.

Dalam organisasi, budaya organisasi atau perusahaan memiliki berbagai fungsi. Menurut Kast dan Rosenzweig (dalam Robins, 2003) mengemukakan bahwa budaya mempunyai fungsi antara lain: 1) menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi, 2) memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri, 3) meningkatkan stabilitas sosial, 4) menyediakan premises (pokok pendapat) yang diterima dan diakui untuk pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Robins (2003) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi. 1) budaya memiliki suatu peran dalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. 2) budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi. 3) budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu. 4) budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan. 5) budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku serta sikap karyawan. Memperhatikan fungsi-fungsi tersebut, kita ambil kesimpulan bahwa budaya organisasional memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai contoh fungsi budaya

organisasional yang mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan. Keadaan ini jelas sangat menguntungkan organisasi, dimana dari sudut pandang karyawan, budaya organisasional menjadi bermanfaat karena mengurangi keambiguan. Budaya organisasional menyampaikan kepada karyawan bagaimana pekerjaan dilakukan dan apa saja yang bernilai penting. Peran budaya organisasional dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya makin penting dalam dasawarsa 1990-an. Dengan telah dilebarkannya rentang kendali, didatarkannya struktur, diperkenalkan team-tearn, dikurangnya formalisasi, dan diberi kuasanya karyawan oleh organisasi. Makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

B. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Identitas Artikel | Variabel yang digunakan | Hasil |
|----|--|--|--|
| 1 | Achmad Faisal dkk (2017) The Effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance. | 1). Budaya organisasi 2). Etos kerja 3). Kinerja Karyawan | 1). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2). Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 2 | Harjoni Desky (2014) Pengaruh etos kerjaislami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan | 1). Etos kerja islami 2). Gaya kepemimpinan Kinerja karyawan | 1). Etos kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2). signifikan terhadap kinerja karyawan 3). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan |

| | | | |
|---|--|---|--|
| 3 | Putri Mauliza (2016) Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja pegawai | 1). Etos kerja 2). Kepemimpinan 3). Kinerja karyawan | Etos kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4 | M. Aswadi dkk (2017) Analisis pengaruh kepemimpinan islami dan etos kerja islami terhadap kinerja islami pegawai dengan budaya organisasi islami sebagai moderating variabel | 1). Kepemimpinan islami 2). Etos kerja islami 3). Kinerja karyawan 4). Budaya organisasi | 1). Pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja islami positif namun tidak signifikan 2). Etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja islami 3). Budaya organisasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja islami |
| 5 | Yubersius Tongo (2014) Pengaruh | 1. Gaya kepemimpinan 2. Disiplin kerja 3. Kinerja karyawan | 1). Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. 2). Disiplin berpengaruh terhadap kinerja |
| 6 | Khalid Rasheed Memon (2014) Effects of Leadership Styles on Employee Performance: Integrating the Mediating Role of Culture, Gender and Moderating Role of Communication | 1). Gaya kepemimpinan 2). Kinerja karyawan 3). Gender 4). Komunikasi | Ada hubungan positif di antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang berbeda lintas budaya yang berbeda |

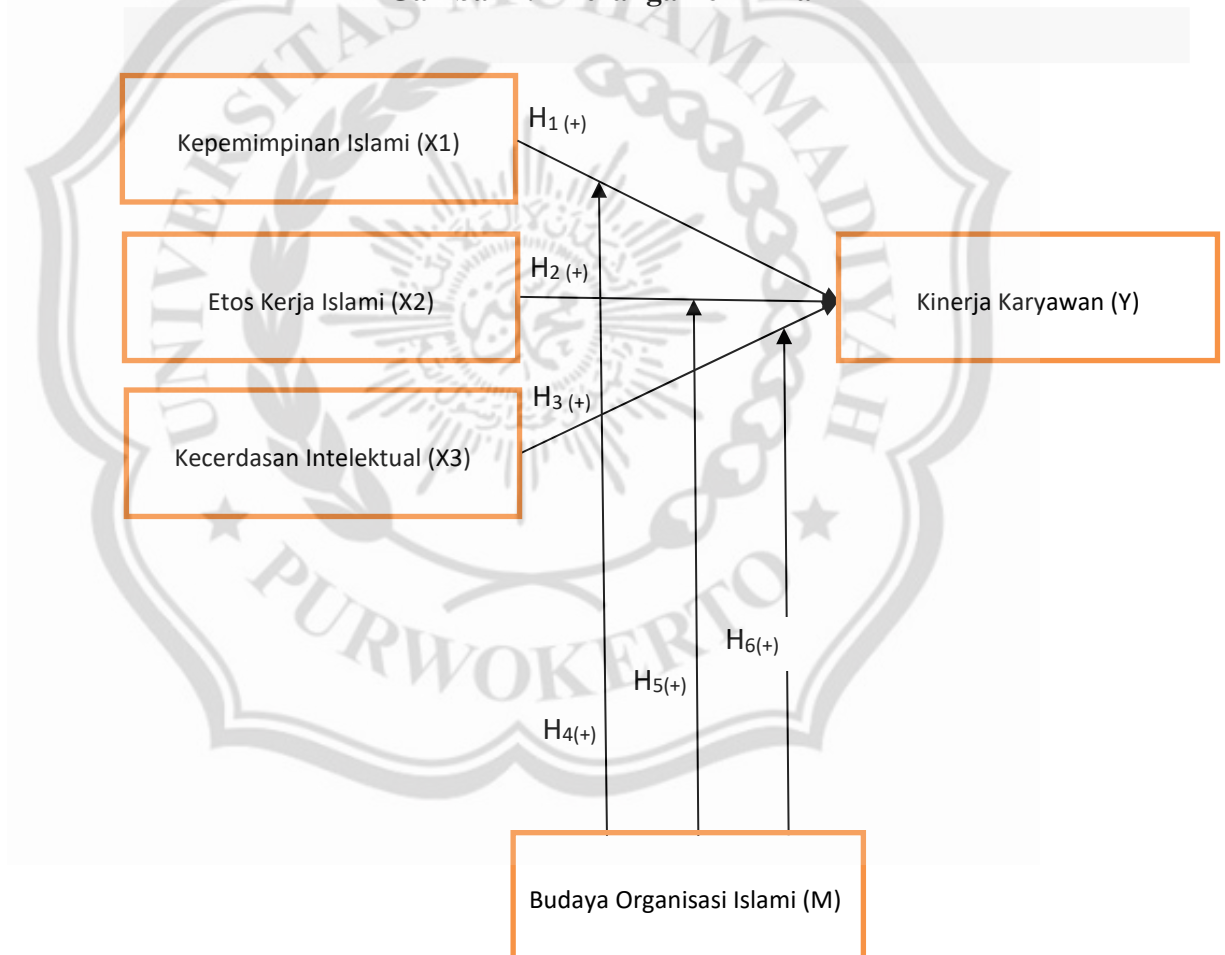
| | | | |
|----|--|--|--|
| 7 | Fina Nafhatul Ithri (2018) Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan | 1. Budaya organisasi 2. Kepemimpinan islami 3. Kinerja karyawan | 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi islami terhadap kinerja karyawan 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan |
| 8 | Nurliani (2019) Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, Kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan | 1. Kecerdasan intelektual 2. Kecerdasan emosional 3. Kecerdasan spiritual 4. Kinerja karyawan | 1) Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2) Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja 3) Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh 4) Terhadap kinerja karyawan |
| 9 | Luminita Maria Gogan (2016) The impact of intellectual capital on organizational performance | 1) Kecerdasan intelektual 2) Kinerja organisasi | Terdapat pengaruh positif antara pengetahuan intelektual terhadap kinerja organisasi |
| 10 | Maryam Jameelah (2015) Effect of intellectual capital on organizational performance | 1) Kecerdasan intelektual 2) Kinerja organisasi | Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh signifikan Terhadap kinerja organisasi |

| | | | |
|----|--|---|---|
| 11 | Kadek Agus Santika (2016) Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, Kecerdasan spiritual, Komitmen organisasi terhadap kinerja | 1.Kecerdasan intelektual 2.Kecerdasan emosional 3.Kecerdasan spiritual 4.Komitmen organisasi 5.Kinerja karyawan | 1) Kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 12 | Masoume Kimiyayi (2016) Relationship between Spiritual intelligence, emotional intelligence with occupational performance the guidance school teachers' occupational performance in Shiraz educational system organization | 1) Kecerdasan emosional 2) Kinerja guru | Kecerdasan spiritual dengan kinerja |
| 13 | Rusdiah Hasanuddin (2017) The structure of emotional intelligence, spiritual intelligence and its relationship with work enthusiasm and auditor performance | 1) Kecerdasan emosional 2) Kecerdasan spiritual 3) Antusias 4) Kerja 5) Kinerja | Terdapat pengaruh antara kecerdasan spiritual dengan kinerja namun tidak signifikan |

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Dari tinjauan pustaka, maka disusun suatu kerangka pemikiran teoritis yang menyatakan pengaruh antar variabel, model dibawah ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan islami, etos kerja islami,kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

Gambar 2.1 Keranga Pemikiran



D. HIPOTESIS

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H₁ = Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik

mendapat dampak positif ke depan sikap dan perilaku anggota organisasi. Desky, (2014), Mauliza (2016) dan Rasheed (2014), menyelidiki pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. H_2 = Etos Kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Penelitian oleh Desky (2014), Aswadi dkk (2017) dan Putri Mauliza (2016) menunjukkan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa etos kerja Islami memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. H_3 = Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Hasil penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kadek Agus (2016), Masoume Kimiyayi (2016) dan Luminita Maria (2016), menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Karyawan membutuhkan kecerdasan dan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab mereka.

4. H_4 = Budaya Organisasi Islami memoderasi hubungan antara Kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Aswadi, dkk (2017) dan Giri, dkk (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian oleh Mappamiring

(2015) yang menemukan bahwa budaya organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Islam.

5. H_5 = Budaya Organisasi Islami memoderasi hubungan antara Etos kerja Islami dengan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Desky (2014) dan Aswadi dkk, (2017) menunjukkan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hofstede (1991) mendefinisikan bahwa budaya seperti dalam banyak interaksi dapat mempengaruhi orang lain di sekitarnya. Maka budaya organisasi Islami akan mempengaruhi hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan.

6. H_6 = Budaya Organisasi Islami memoderasi hubungan antara Kecerdasan Intelektual dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kadek Agus (2016) menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan, namun penelitian Nurliani (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual adalah kemampuan kecerdasan seseorang dalam menyelesaikan masalah matematika dan rasional (Boehm, 2011). Jadi intelektual tidak dapat diamati secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari berbagai perilaku seperti penerapan budaya organisasi Islami.