

Motivasi Spiritual dan Budaya Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Profesional dan Perilaku Konsumsi Guru Ekonomi

Heri Pratikto

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang
Korespondensi: Jalan Semarang 5, Malang 65145
E-mail: heripratikto@gmail.com

Abstrac: This study was aimed at exploring the effects of spiritual motivation, perception and attitude of organizational culture on consumption behavior mediated by working ethic, and professional performance. Subjects of research were secondary schools economic and accounting teachers at Malang Raya in East Java. The sample size were 126 respondents drawn using purposive proportional random sampling. Data were gathered by questionnaires, interview and direct observation. Data analysis using SEM and was supported by software of AMOS. Research findings revealed that (1) spiritual motivation affects perception and attitude of organizational culture, working ethic, professional performance and consumption behavior directly; (2) perception and attitude of organizational culture affects working ethic directly; (3) working ethic affects professional performance directly; (4) professional performance affects consumption behavior directly; (5) perception and attitude of organizational culture affects professional performance indirectly; (6) working ethic affects consumption behavior indirectly; (7) perception and attitude of organizational culture affects consumption behavior indirectly; (8) organizational culture plays important role values internalization process that set up teachers perception toward teachers profession, professional performance, and consumption behavior.

Keywords: spiritual motivation, organizational culture, working ethic, professional performance, consumption behavior, teacher.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengungkap pengaruh motivasi spiritual, persepsi dan sikap atas budaya organisasi terhadap perilaku konsumsi yang dimediasi oleh etos kerja dan kinerja profesional. Subyek penelitian adalah guru-guru Ekonomi SMTA di wilayah Malang Raya. Dengan teknik *purposive proportional random sampling* diperoleh sampel sebesar 126 individu. Data diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan pengamatan. Analisis data kuantitatif menggunakan SEM dengan dukungan piranti lunak AMOS. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: secara langsung (1) motivasi spiritual berpengaruh terhadap budaya organisasi, etos kerja, kinerja profesional, dan perilaku konsumsi; (2) persepsi dan sikap atas budaya organisasi berpengaruh terhadap etos kerja; (3) etos kerja berpengaruh terhadap kinerja profesional; (4) kinerja profesional berpengaruh terhadap perilaku konsumsi; secara tidak langsung (5) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja profesional melalui etos kerja; (6) etos kerja berpengaruh terhadap perilaku konsumsi melalui kinerja profesional; (7) secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku konsumsi; dan (8) budaya organisasi memiliki peranan penting dalam proses internalisasi nilai-nilai pembentuk persepsi guru atas profesi pekerjaan yang berpengaruh terhadap etos kerja, kinerja profesional dan perilaku konsumsi.

Kata-kata kunci: motivasi spiritual, budaya organisasi, etos kerja kinerja profesional, perilaku konsumsi, guru.

Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Manusia membutuhkan *goal portfolio* tiga dimensi untuk mengukur dirinya sendiri dalam tiga lapisan, yakni: materi, intelektual, dan spiritual. Spiritualitas dapat dideskripsi-

kan sebagai sebuah praxis kebebasan, sebuah cara untuk hidup dengan berkonsentrasi pada proses menemukan siapa diri kita dan bagaimana kita ingin berbuat. Agustian (2005) menegaskan bahwa salah satu motivasi yang mendorong seseorang melakukan aktivitas adalah motivasi spiri-

tual. Motivasi spiritual menyangkut kesadaran seseorang bahwa dirinya mempunyai hubungan dengan Tuhan Pencipta dirinya dan alam semesta. Unsur spiritual dalam diri manusia membuat kita bertanya mengapa kita mengerjakan sesuatu dan membuat kita mencari cara-cara yang secara fundamental lebih baik untuk melakukannya (Zohar, 2005).

Globalisasi disetir oleh konsumerisme, materialisme, komunikasi dan informasi yang membahayakan nilai-nilai spiritual. Budaya global yang mengalami perkembangan amat dahsyat adalah *food, fashion, dan fun* (Al-Asyhar, 2003). Makan, minum, dan berpakaian telah memasuki wilayah *global lifestyle* yang menjadi bagian dalam hidup moderen. Perilaku konsumen dalam membeli produk dipengaruhi oleh motif dan persepsi. Motif menggiatkan perilaku dan persepsi menentukan arah perilaku (Stanton, 2001:81). Oleh karena itu, untuk mengetahui perilaku konsumsi seseorang, maka harus dilihat unsur-unsur yang memberi bentuk persepsinya. Unsur-unsur ini adalah berbagai kekuatan kebudayaan, kelompok sosial dan faktor-faktor psikologis yang membentuk kerangka acuan. Permasalahannya adalah nilai-nilai motivasi dan budaya yang bagaimana yang akan mempengaruhi etos kerja, kinerja profesi, dan perilaku konsumsi yang baik bagi seseorang atau masyarakat.

Sejarah peradaban telah menunjukkan bahwa nilai-nilai yang menjadi pegangan masyarakat, di tiap kebudayaan, negara, benua, dan masyarakat adalah nilai-nilai yang sebenarnya terbentuk oleh pengaruh agama secara dominan (Sinamo, 2005). Ada lima dimensi religiusitas, yaitu: dimensi keyakinan, praktek agama, pengalaman agama, pengetahuan agama, dan dimensi konsekuensi (Wibisono, 2002). Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual, tetapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan spiritual. Menurut Delener (2004), keyakinan agama merupakan nilai sangat penting bagi struktur kognitif konsumen individual dan dapat mempengaruhi perilaku individu. Benzing, Chu, dan Kara (2009) menemukan bahwa faktor penentu paling tinggi

keberhasilan para pengusaha di Turki adalah reputasi kejujuran, persahabatan dan kharisma (*social skill*) yang bersumber dari nilai-nilai Islami. Temuan Djakfar (2007) menunjukkan bahwa nilai-nilai agama berpengaruh kuat terhadap etos kerja, kinerja dan perilaku bisnis. Dengan demikian, agama merupakan sumber nilai, memberi orientasi, dan makna hidup. Agama memberikan nilai-nilai pegangan dan tuntunan dalam hidup sehingga menjadi standar-standar perilaku.

Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem nilai bersama yang dipegang dan dikembangkan oleh anggota organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Sistem nilai tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama, dan secara keseluruhan sebagai budaya dari organisasi yang merepresentasikan persepsi umum dari warga organisasi dan menjadi panduan bagi perilaku baik pada organisasi secara keseluruhan maupun pada bagian-bagiannya (Robbins, 2003). Budaya organisasi bersifat dinamis dan berkembang. Terdapat 8 nilai-nilai budaya organisasi yang akan menumbuhkan kecerdasan spiritual tinggi. Kedelapan nilai budaya tersebut adalah komunikasi, relasi, kekuasaan, fleksibilitas, keadilan, kepercayaan, kebenaran, dan pemberdayaan (Zohar, 2005). Budaya organisasi memiliki peranan membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi anggota, dapat dipakai untuk mengembangkan komitmen pribadi dengan organisasi, membantu stabilisasi perusahaan sebagai suatu sistem sosial, menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk. Budaya perusahaan membantu memberikan dampak bermakna pada kinerja ekonomis jangka panjang, menjadi faktor penting sebagai penentu keberhasilan dan kegagalan perusahaan di masa-masa mendatang, budaya perusahaan dapat dibuat supaya lebih menunjang kinerja (Nimran, 2006). Budaya organisasi memberikan ilham bagi orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja di lingkungannya.

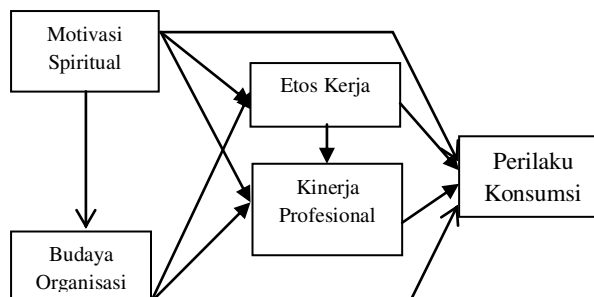
Etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja. Etos kerja memberi penjelasan tentang paradigma

individu terhadap kinerja seseorang dalam bekerja. Sikap terhadap pekerjaan seseorang akan berbeda-beda. Sinamo (2005) menyatakan bahwa etos kerja professional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Sifat-sifat yang mencerminkan etos kerja profesional antara lain memandang bahwa kerja adalah: 1) rahmat, maka bekerja tulus penuh syukur; 2) amanah, maka bekerja benar penuh tanggung jawab; 3) panggilan, maka bekerja tuntas penuh integritas; 4) aktualisasi, maka bekerja keras penuh semangat; 5) ibadah, maka bekerja serius penuh kecintaan; 6) seni, maka bekerja cerdas penuh kreativitas; 7) kehormatan, maka bekerja tekun penuh keunggulan; 8) pelayanan, maka bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

Setiap organisasi berharap para anggotanya bekerja secara profesional. Dalam organisasi persekolahan, indikator profesionalisme guru tercermin pada kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial (PP-RI No.19/2005 tentang SNP). Sektor pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku masyarakat. Banyak kritik yang dialamatkan pada institusi pendidikan khususnya jalur sekolah. Inti kritikan adalah berkaitan dengan rendahnya kualitas proses dan hasil pendidikan yang pada gilirannya terfokus pada sosok profesi guru di Indonesia. Profesionalisme guru secara nyata menentukan mutu pendidikan nasional. Profesi guru adalah suatu profesi yang paling terhormat, paling mulia dan penentu masa depan bangsa. Guru merupakan agen pembaharuan, berperan sebagai pemimpin dan pendukung nilai-nilai masyarakat. Salah satu tantangan pendidikan nasional adalah kemampuan guru yang terbatas dan kesejahteraan guru yang amat rendah, yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melaksanakan tugas. Menurut Supratno (2007) latar belakang kebijakan peningkatan profesionalisme guru adalah rendahnya kualitas guru; rendahnya kesejahteraan guru; citra, harkat, martabat

dan status sosial guru semakin rendah; dan kesulitan menaikkan kesejahteraan guru.

Berdasarkan kajian teori dan dukungan temuan empirik, maka model kerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Selanjutnya hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1: Motivasi spiritual berpengaruh terhadap sikap guru pada budaya sekolah.
- H2: Motivasi spiritual berpengaruh terhadap etos kerja guru.
- H3: Motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja profesional guru.
- H4: Motivasi spiritual berpengaruh terhadap perilaku konsumsi guru.
- H5: Budaya organisasi/sekolah berpengaruh terhadap etos kerja guru.
- H6: Budaya organisasi/sekolah berpengaruh terhadap kinerja profesional guru.
- H7: Budaya organisasi/sekolah berpengaruh terhadap perilaku konsumsi guru.
- H8: Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja profesional guru.
- H9: Etos kerja berpengaruh terhadap perilaku konsumsi guru.
- H10: Kinerja profesional berpengaruh terhadap perilaku konsumsi guru.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan *survey korelasional* melalui *cross-sectional studies*. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji konsistensi pengaruh antar variabel, yang terdiri atas variabel bebas yakni variabel motivasi spiritual, sikap pada budaya organisasi; variabel intermediasi yakni etos kerja dan

kinerja profesional; dan variabel terikat yakni perilaku konsumsi. Unit analisis penelitian adalah individual, yaitu para guru mata pelajaran Ekonomi/Akuntansi SMA/MA/SMK di wilayah Malang Raya.

Variabel motivasi spiritual dimanifestasikan oleh intensitas mengingat Allah (dzikir), dorongan hati atas kebutuhan, derajat keyakinan dalam berdo'a, dan kesungguhan usaha untuk meneladani sifat indah-Nya Allah. Variabel sikap pada budaya organisasi dimanifestasikan oleh derajat komunikasi, keadilan, relasi, kepercayaan, kebenaran, kekuasaan, fleksibilitas, dan pemberdayaan. Variabel etos kerja dimanifestasikan oleh etos kerja fisiologi, psikologis, dan spiritual. Variabel kinerja profesional dimanifestasikan oleh kualifikasi akademik, kompetensi pendidikan dan profesi, kompetensi kepribadian dan sosial. Sedangkan variabel perilaku konsumsi dimanifestasikan oleh perilaku orientasi pada intensitas konsumsi, orientasi pada kemanfaat, dan orientasi pada kebaikan atau keberkahan.

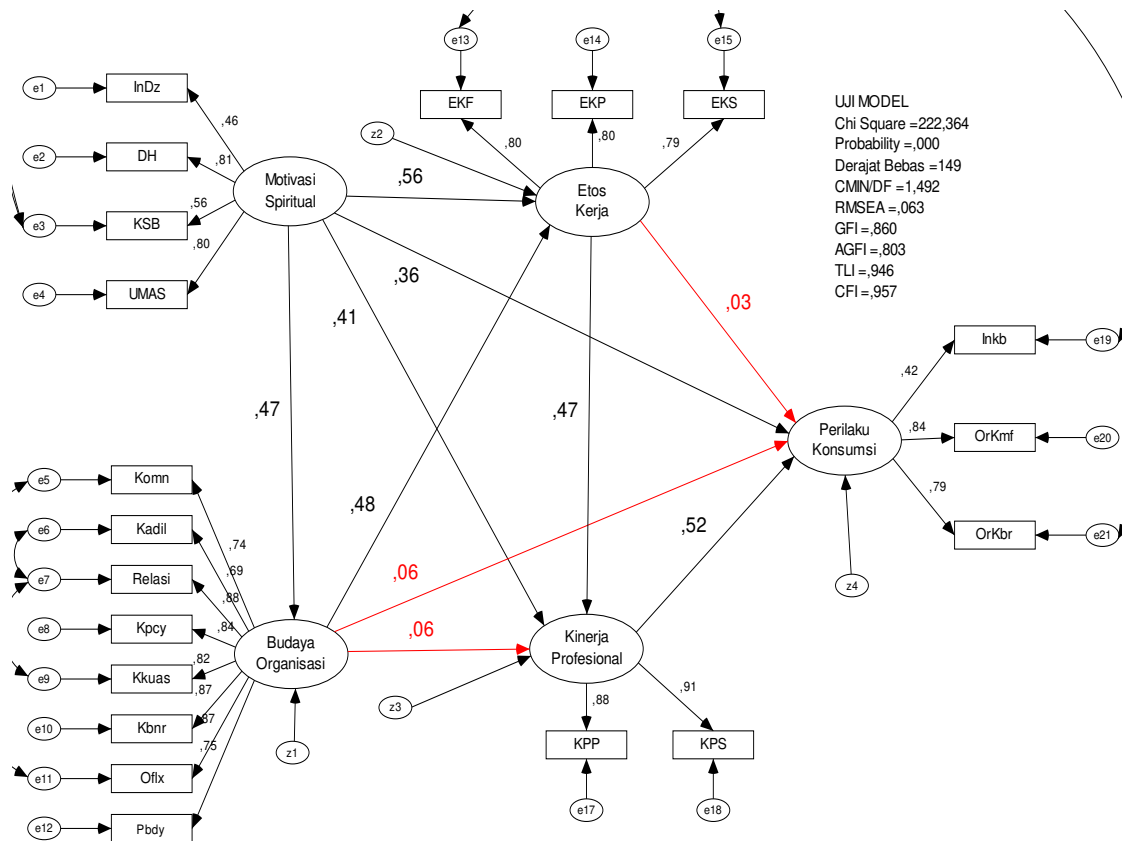
Besarnya sampel ditentukan secara *purposive proportional random sampling* dengan menggunakan rumus sampling estimasi proporsi tanpa pengulangan dengan penetapan tingkat kesalahan sebesar 5%. Dengan menggunakan rumus Daniel dan Terrel, diperoleh sampel sebanyak 105 responden. Untuk keseimbangan populasi dan perolehan sampel, maka peneliti memperbesar sampel menjadi 126 responden.

Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, observasi, dokumentasi, dan wawancara.

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data utama penelitian terkait motivasi motivasi spiritual, sikap pada budaya organisasi, etos kerja, dan kinerja profesional, serta perilaku ekonomi. Uji validitas instrumen menggunakan indeks korelasi *product moment Pearson* dengan level signifikansi 5%. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) digunakan untuk memeriksa unidimensionalitas dari sebuah konstruk. Model yang ada pada *Confirmatory Factor Analysis* akan terbukti memiliki matriks kovarian hasil estimasi yang tidak berbeda dengan matriks kovarian asal pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ jika nilai probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Kriteria lain yang digunakan untuk mengukur kelayakan model adalah nilai *goodness of fit index* (GFI). Nilai minimal yang diharapkan untuk GFI adalah 0,90 (Hair, 1995). *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *software Analisis Moment of Structural* (AMOS) versi 16.0 digunakan sebagai alat analisis.

HASIL

Hasil evaluasi unidimensionalitas menunjukkan bahwa keempat indikator konstruk motivasi spiritual, kedelapan indikator budaya organisasi, ketiga indikator etos kerja, ketiga indikator kinerja profesional, dan ketiga indikator perilaku konsumsi dapat dinyatakan signifikan. Hasil analisis SEM pada model tahap akhir dalam bentuk diagram *path* disajikan pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Hasil uji model hubungan variable motivasi spiritual dan budaya organisasi terhadap etos kerja, kinerja profesional dan perilaku konsumsi

Hasil uji model yang disajikan pada gambar di atas dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada Tabel 1. Berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.

Tabel 1. Evaluasi kreteria *Goodness of Fit Indices*
 Overall model keseluruhan

Keselarasan Model	Hasil Model	Cut-off Value (Kreteria)	Kesimpulan
Chi-square (χ^2)	222,364	Diharapkan Kecil; (149:0,05) = < 2980	Baik
Probability	0,000	$\geq 0,05$	Baik
Derajat Bebas	149	---	---
CMIN/DF	1,492	$\leq 2,00$	Baik
RMSEA	0,063	$\leq 0,08$	Baik
GFI	0,860	$\geq 0,90$	Marginal
AGFI	0,863	$\geq 0,90$	Marginal
TLI	0,946	$\geq 0,95$	Baik
CFI	0,957	$\geq 0,95$	Baik

Sumber: Hair (2006)

Dari 10 jalur yang diuji terdapat tiga indikator yang tidak signifikan yang terlihat dari nilai probabilitas atau p diatas 0,05 (level 5%) serta

nilai t hitung diatas t tabel. Masing-masing yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja profesional, menunjukkan nilai p sebesar 0,582; budaya organisasi terhadap perilaku konsumsi, menunjukkan nilai p sebesar 0,547; dan pengaruh etos kerja terhadap perilaku konsumsi, menunjukkan p sebesar 0,895. Dengan demikian, ketiga indikator tersebut tidak dapat digunakan untuk evaluasi dalam model.

Analisis pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effects*), dan pengaruh total (*total effects*) antar konstruk dari model dapat dibangun untuk mengevaluasi pengaruh setiap konstruk terhadap pengaruh langsung yang tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung, sedangkan efek tidak langsung adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara (*intervening variable*) dan efek total adalah efek dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2005) yang hasil uji disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Efek Koefisien Path			(p-Value)	Keputusan
			<i>Direct</i>	<i>Indirect</i>	<i>Total</i>		
H1	Motivasi Spiritual	Budaya organisasi	0,472	0,000	0,472	***	Diterima
H2	Motivasi Spiritual	Etos Kerja	0,560	0,227	0,787	***	Diterima
H3	Motivasi Spiritual	Kinerja Profesional	0,408	0,369	0,777	0,002	Diterima
H4	Motivasi Spiritual	Perilaku Konsumsi	0,358	0,465	0,823	0,023	Diterima
H5	Budaya organisasi	Etos kerja	0,480	0,000	0,480	***	Diterima
H6	Budaya organisasi	Kinerja profesional	0,056	0,226	0,282	0,582	Ditolak
H7	Budaya organisasi	Perilaku konsumsi	0,064	0,158	0,222	0,547	Ditolak
H8	Etos Kerja	Perilaku konsumsi	0,026	0,242	0,268	0,895	Ditolak
H9	Etos Kerja	Kinerja profesional	0,470	0,000	0,470	0,005	Diterima
H10	Kinerja Profesional	Perilaku konsumsi	0,516	0,000	0,516	0,004	Diterima

Keterangan : *** = 0,000

Sumber: hasil analisis, 2009

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa terdapat efek langsung dari variabel motivasi spiritual terhadap budaya organisasi, etos kerja, kinerja profesional, dan perilaku konsumsi. Efek langsung motivasi spiritual terhadap budaya organisasi sebesar 0,472, tidak langsung sebesar 0,000, dan secara total sebesar 0,472. Efek langsung motivasi spiritual terhadap etos kerja sebesar 0,560, tidak langsung sebesar 0,227, dan total sebesar 0,787. Efek langsung motivasi spiritual terhadap kinerja profesional sebesar 0,408, tidak langsung sebesar 0,369, dan total sebesar 0,777. Efek langsung motivasi spiritual terhadap perilaku ekonomi sebesar 0,358, tidak langsung sebesar 0,465, dan total sebesar 0,823. Terdapat efek langsung variabel budaya organisasi terhadap va-

riabel etos kerja sebesar 0,480. Terdapat efek langsung variabel etos kerja terhadap variabel kinerja profesional sebesar 0,470. Terdapat pengaruh langsung variabel kinerja profesional terhadap variabel perilaku konsumsi sebesar 0,516.

Dari Tabel 2 diketahui bahwa terdapat pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja profesional (0,226) dan perilaku konsumsi (0,158). Terdapat pengaruh tidak langsung variabel etos kerja terhadap variabel perilaku konsumsi (0,242). Terdapat jalur yang berpengaruh signifikan dan tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang signifikan diterima dan yang tidak signifikan ditolak. Sebagaimana Tabel 3. berikut.

Tabel 3. Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis		Keterangan
1	H ₁	Motivasi spiritual secara langsung berpengaruh terhadap sikap pada budaya organisasi	Diterima
2	H ₂	Motivasi spiritual secara langsung berpengaruh terhadap etos kerja	Diterima
3	H ₃	Motivasi spiritual secara langsung berpengaruh terhadap kinerja profesional	Diterima
4	H ₄	Motivasi spiritual secara langsung berpengaruh terhadap perilaku konsumsi	Diterima
5	H ₅	Budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap etos kerja	Diterima
6	H ₆	Budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja profesional	Ditolak
7	H ₇	Budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap perilaku konsumsi	Ditolak
8	H ₈	Etos kerja secara langsung berpengaruh terhadap perilaku konsumsi	Ditolak
9	H ₉	Etos kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja profesional	Diterima
10	H ₁₀	Kinerja profesional secara langsung berpengaruh terhadap perilaku konsumsi	Diterima
11	H ₁₁	Budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja profesional dan perilaku ekonomi	Diterima
12	H ₁₂	Budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap perilaku ekonomi	Diterima
13	H ₁₃	Etos kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap perilaku ekonomi	Diterima

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Budaya Organisasi, Etos Kerja, Kinerja Profesional, dan Perilaku Konsumsi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi spiritual dan budaya organisasi. Semakin tinggi derajat motivasi spiritual seseorang, maka akan semakin baik persepsi, sikap, dan tindakan orang tersebut pada upaya mewujudkan budaya organisasi yang baik. Budaya pada dasarnya adalah segala sesuatu yang terkait dengan kehidupan manusia dalam dimensi sosial dan diperoleh dari hasil kajian dan kreativitas manusia. Agama bukanlah budaya, tetapi dalam wujud operasionalnya maka budaya bisa bersumber dari tuntunan agama, selama agama bersangkutan mengandung nilai-nilai sosial (Amsyari, 1993). Kendatipun budaya memberi pengaruh yang dominan atas kebanyakan orang, dan keinginan untuk mengubah budaya akan mempengaruhi sejumlah besar individu, tugas mewujudkan perubahan itu sendiri harus dimulai paling tidak oleh sekelompok individu (Marshall, 2005). Tugas mengubah budaya jatuh dipundak para pemimpin yang tercerahkan dan kritis dan infrastruktur yang bisa mereka ciptakan untuk merentas jalan bagi perubahan. Infrastruktur ini meliputi metode, gaya dan isi dari program pengembangan sumber daya manusia. Tujuannya adalah menciptakan satu medan makna yang baru dan utuh yang bisa diserap mayoritas orang dalam upaya untuk mengubah perilaku mereka sendiri.

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau ditelan perubahan. Kunci perubahan menuju budaya organisasi yang lebih baik terletak pada manusia. Implementasi sikap dan perilaku orang-orang beriman sebagai khalifah dan pemakmur bumi, dalam sebuah organisasi adalah memberi warna nilai-nilai dalam organisasi, bukan mengikuti nilai-nilai yang tidak sesuai keyakinannya. Oleh karena itu, derajat spiritualitas seseorang akan tercermin pada persepsi, sikap dan perilakunya dalam peran sertanya membentuk sebuah budaya organisasi. Inilah yang menjadi dasar pemikiran bahwa kehadiran guru pada organisasi bukan dibentuk oleh budaya organisasi, na-

mun mereka hadir dengan membawa nilai-nilai keyakinan. Sehingga terkait dengan budaya organisasi, yang bisa didiskusikan adalah bagaimana persepsi dan sikap guru atas nilai-nilai budaya yang telah disepakati di organisasi sekolah tersebut.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kesesuaian antara nilai-nilai budaya sekolah dengan persepsi yang dibentuk oleh nilai-nilai motivasi spiritual guru Ekonomi. Fleksibilitas, kebenaran dan relasi sebagai manifes utama pembentuk budaya organisasi persekolahan sangat sesuai dengan usaha meneladani sifat Allah dan dorongan hati untuk berbuat baik sebagai manifes utama pembentuk motivasi spiritual. Fleksibilitas, kebenaran dan relasi yang diindikasikan dengan kebebasan mengembangkan diri dalam koridor kebenaran, merupakan lahan subur tumbuh dan kokohnya keyakinan. Hal ini sesuai fitrah asasi manusia yang menyukai kebebasan untuk menumbuhkan kembangkan bakat potensi yang ada dalam dirinya.

Temuan ini mendukung temuan empirik Graafland (2006) bahwa prinsip-prinsip Islami yang membentuk persepsi dan sikap pemeluknya antara lain penghargaan hak individu, kebebasan, keadilan, kejujuran, ketulusan, kebenaran, ketepatan timbangan dan pengukuran, fleksibilitas, melarang kecurangan dan bohong; sejalan pandangan Zohar (2005) yang mengemukakan bahwa pemimpin berbasis spiritual merupakan pemimpin yang memiliki pemahaman nilai-nilai mendalam dan secara sadar menjalankan nilai-nilai tersebut dalam membangun iklim dan budaya organisasi dengan memusatkan perhatian pada komunikasi, keadilan, relasi, kepercayaan, kekuasaan, kebenaran, fleksibilitas, dan pemberdayaan. Mendukung penelitian Wibisono (2000), yang menyatakan bahwa motivasi spiritual berpengaruh langsung terhadap persepsi karyawan pada budaya perusahaan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi spiritual dan etos kerja. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi spiritual guru, maka akan semakin tinggi etos kerjanya. Etos kerja direfleksikan oleh komitmen

men fisiologis, komitmen psikologis, dan komitmen spiritualitas. Ketiga manifestasi menunjukkan kondisi etos kerja yang signifikan. Komitmen pada etos kerja psikologis merupakan pembentuk utama variabel etos kerja. Etos kerja psikologis diindikasikan dengan semangat memanfaatkan kesehatan, kesempatan, dan penghargaan dari sekolah untuk bekerja lebih baik dan produktif dalam rangka aktualisasi diri. Temuan ini mendukung temuan empirik Asifudin (2004) bahwa etos kerja terpancar dari sistem keimanan berkenaan dengan kerja; temuan Djakfar (2007) bahwa agama merupakan sumber etos kerja bagi pemeluknya; temuan Benzing, Chu, dan Kara (2009) bahwa faktor penentu paling tinggi keberhasilan para pengusaha di Turki adalah reputasi kejujuran, persahabatan dan kharisma (*Social skill*) yang bersumber dari nilai-nilai Islami; temuan penelitian Wibisono (2002) menyangkut pemanfaatan potensi *mind* /psikologis dengan memperhatikan: kesehatan, pergaulan sosial, penghargaan dan peningkatan/pengembangan diri untuk beretos kerja yang baik, adanya hubungan langsung antara sistem nilai agama dengan kegairahan bekerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi spiritual dan etos kerja. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi spiritual seseorang akan semakin baik kinerja profesionalnya. Kinerja profesional direfleksikan oleh kompetensi pendidikan dan profesi, kompetensi kepribadian dan sosial. Temuan ini mendukung pandangan Agustian (2005) tentang proses pengambilan keputusan berperilaku, yakni hasil berpikir melingkar dengan masukan suara hati, pendengaran, dan penglihatan yang menghasilkan keputusan yang sesuai kehendak Allah dan kehendak manusia. Mendukung pandangan Shihab (2003) dan Ghani (2005) tentang tingkat spiritualitas seseorang terletak pada kesungguhan meniru sifat Allah dalam perilaku hidup. Mendukung pandangan Matla (2004) tentang misi manusia di palet bumi dan ciri-ciri kinerja pengembangan misi yang profesional. Mendukung temuan Masong (2008) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja sekolah, kinerja sekolah direfleksikan oleh kinerja profesional guru. Men-

dukung temuan empirik Benzing, Chu, Kara (2009), bahwa penentu keberhasilan usaha adalah reputasi kejujuran dan keterampilan sosial (persahabatan dan karisma) yang bersumber dari nilai-nilai Islam; mendukung temuan penelitian Benzing, Chu, dan Callanan (2005) bahwa nilai-nilai budaya dan agama menjadi faktor penentu keberhasilan usaha, nilai-nilai Islami memainkan peran penting dalam mengelola usaha; mendukung temuan Graafland (2006) yang menyatakan bahwa prinsip-prinsip Islami memainkan peran penting dalam keberhasilan dalam kerja; temuan Wibisono (2002) bahwa motivasi aqidah berpengaruh terhadap kinerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi spiritual dan perilaku konsumsi. Semakin tinggi motivasi spiritual seseorang, maka akan semakin baik dalam berperilaku konsumsi. Perilaku konsumsi direfleksikan oleh orientasi pada intensitas konsumsi, pada kemanfaatan produk, pada kebaikan/keberkahan. Ketiga manifestasi pembentuk tersebut dapat dinyatakan signifikan, dan yang paling kuat untuk mengukur variabel perilaku konsumsi adalah orientasi kemanfaatan. Temuan ini memberikan gambaran bahwa indikator orientasi kemanfaatan merupakan indikator utama dalam membentuk variabel perilaku konsumsi. Temuan ini mendukung pandangan tentang gairah orang beriman bahwa iman yang benar mendorong ucapan dan sikap, serta perilaku hidup yang benar. Mendukung pandangan P3EI UII (2008) tentang teori konsumsi yang Islami, yaitu orientasi mashlahah (manfaat dan keberkahan) jangka pendek (dunia) dan jangka panjang (akhirat). Mendukung pandangan Ibrahim (2005) tentang pengaruh kekayaan terhadap kewajiban menunaikan hak-hak yang berkenaan dengan hamba Allah, pandangan as-Sayyid (2006) tentang makanan yang seimbang menurut Islam, pandangan Al-Asyhar (2003) tentang pentingnya makanan halal dan baik bagi muslim, pandangan Al-Qor'ni (2005) tentang pola makan dan hidup yang sehat. Mendukung pandangan Ibnu Hibban dalam Faishal (2005), bahwa yang harus dilakukan oleh orang yang berakal adalah berusaha memberikan hartanya kepada orang-orang yang

berhak, dan melaksanakan kewajiban menyangkut harta demi mengharap pahala dari Allah semata. Demikian juga, temuan penelitian ini mendukung pandangan Shihab (2003), bahwa *maqam* spiritualitas seseorang terlihat pada usaha sungguh-sungguh untuk menegakkan nilai moral yang diyakini.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja dan kinerja Profesional

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan etos kerja. Artinya, semakin baik persepsi dan sikap seseorang terhadap budaya organisasi akan semakin baik pula etos kerja yang bersangkutan. Temuan ini mendukung temuan empirik Djakfar (2007) bahwa etos kerja tinggi tidak hanya didisposisi oleh doktrin agama, namun juga oleh kekuatan lain yaitu kultur asal dan kultur lokal; temuan Hawkins (1998) bahwa komitmen organisasi afektif dipengaruhi secara positif yang signifikan oleh keadilan organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi; temuan Moorman (1991) bahwa keadilan interaksional secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, dan perilaku warga organisasi yang berupa sikap tidak mementingkan diri sendiri atau sikap memperhatikan pihak lain, sikap kesopansantunan atau rasa hormat, sikap sportif dan sikap kehati-hatian. Temuan Moorman dan Blakely (1995) bahwa nilai-nilai dari dimensi budaya secara signifikan mempengaruhi perilaku warga organisasi untuk menunjukkan sikap saling membantu secara antar personal, inisiatif individual, dan dorongan loyalitas, norma-norma yang terdapat pada dimensi budaya secara signifikan mempengaruhi perilaku warga organisasi yang berupa dorongan saling membantu antar personal, inisiatif individual, dan tingkat produktivitas personal; temuan Moorman, Blakeley, dan Niehoff (2001) bahwa keadilan prosedural mempengaruhi secara signifikan terhadap dukungan keorganisasian yang dirasakan oleh para pekerja; bahwa dukungan keorganisasian yang dirasakan akan memberikan pengaruh terhadap perilaku pekerja, yaitu timbulnya rasa saling membantu antar individu, produktivitas personal, dan dorongan loyalitas; temuan Naquin dan Holton III

(2002) bahwa sikap perilaku yang penuh kehati-hatian dan sikap perilaku yang menunjukkan kesesuaian, kesetujuan, atau kecocokan secara signifikan memberikan pengaruh kepada komitmen kerja (etos kerja); temuan Pare, Trembley dan Lalonde (2001) bahwa tingkat pengembangan keahlian sumber daya manusia, pengakuan eksistensi mereka, pemberdayaan dan masa kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif (etos kerja); temuan Somech dan Drach-Zahavy (2000) bahwa kepuasan kerja memiliki kaitan erat dengan perilaku terhadap siswa, kelompok maupun organisasi; temuan Tepeci (2001) bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada manusia, dan keselarasan antara individu dengan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional (etos kerja);

Etos kerja merupakan bagian dari suatu kebudayaan, ia dibentuk oleh proses kebudayaan panjang yang kemudian membentuk kepribadian. Ini mendukung pandangan Zohar dan Marshal (2005), bahwa budaya organisasi menumbuhkan kecerdasan spiritual tinggi, sehingga mendorong etos kerja, profesionalitas dan perilaku positif lainnya. Sesuai penelitian Ndraha (2005), bahwa budaya merupakan pengikat suatu masyarakat, sebagai pola perilaku, sebagai kekuatan penggerak dan pengubah, dan sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan. Budaya organisasi dapat dipakai untuk mengembangkan komitmen pribadi dengan perusahaan, membantu stabilisasi perusahaan sebagai suatu sistem sosial, menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk (Nimran, 2006). Mendukung pandangan Cahyono (2000), bahwa etos kerja dipahami sebagai bagian dari budaya, upaya pembinaan dan peningkatan etos kerja individu atau masyarakat dapat dilakukan, atau dapat ditransformasikan lewat pendidikan.

Temuan penelitian juga sesuai penelitian Asifudin (2004), bahwa etos kerja terpancar dari sikap hidup mendasar terhadap kerja, sikap hidup mendasar terbentuk oleh pemahaman logika dan pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut diluar nilai-nilai agama. Budaya organisasi meru-

pakan hal penting karena pada saat terjadi ambiguitas, maka nilai-nilai maupun *common beliefs* akan menjadi mekanisme pengatur. Dari sisi perspektif integratif, nilai-nilai yang berlaku dan dipegang bersama akan menjadi pengikat kohesifitas warga organisasi. Peters dan Waterman (dalam Ogbor, 2001) menyarankan bahwa budaya organisasi diperlukan untuk menjaga dalam hal terjadinya ambiguitas maupun paradoks. Ogbor (2001) berpendapat bahwa budaya organisasi yang memberikan rasa kenyamanan kerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui tingginya kohesifitas antar individu dan komitmen dari warga organisasi melakukan segala sesuatunya yang terbaik bagi kepentingan organisasi; temuan Lok dan Crawford (2001) bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan budaya birokratik subunit organisasi terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya inovatif sub-unit organisasi terhadap komitmen organisasi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi dengan kinerja profesional melalui etos kerja. Nilai-nilai budaya sekolah berpengaruh terhadap sikap dan komitmen guru sebagai indikator etos kerja. Nilai-nilai inilah yang memberikan semangat bagi guru untuk meningkatkan kinerja profesional mereka. Temuan ini mendukung temuan empirik Djatmiko (2005) bahwa budaya organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap perilaku positif (kinerja); temuan Pool (2000) bahwa budaya konstruktif berpengaruh secara negatif terhadap terjadinya konflik peran, budaya organisasi yang pasif berpengaruh terhadap terjadinya konflik dan ambiguitas peran, konflik peran berpengaruh positif terhadap terjadinya tekanan pekerjaan, tekanan pekerjaan secara negatif berpengaruh terhadap komitmen, turunnya kinerja dan turunnya kepuasan kerja; temuan Rashid, Sambasivan, dan Johari (2003) bahwa budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, iklim organisasi berpenga-

ruh terhadap semangat kerja, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sikap pada Budaya Organisasi terhadap Perilaku Konsumsi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara budaya organisasi dan perilaku konsumsi. Artinya betapapun baiknya persepsi dan sikap atas budaya organisasi tidak akan berpengaruh langsung terhadap perilaku konsumsi mereka. Temuan ini berbeda dengan pandangan Stanton (2001) bahwa keputusan beli konsumen dipengaruhi oleh persepsi konsumen yang dibentuk oleh kekuatan kebudayaan dan kelompok sosial, serta kelompok acuan yang kecil. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa perilaku konsumsi mereka lebih dipengaruhi oleh kemampuan daya beli mereka. Para guru sangat rasional dalam berbelanja. Prinsip bahwa keuntungan dan risiko akibat keputusan mengonsumsi produk adalah urusan pribadi masing-masing, tidak tergoyahkan oleh pandangan teman sejawat maupun maraknya promosi. Hal ini sebagaimana petikan wawancara dengan PH dan EN (2009), bahwa dalam hal belanja barang tidak terpengaruh kondisi dan referensi teman-teman di sekolah, teman lain mau begini dan begitu itu urusan mereka, kalau saya apa yang bisa saya pertanggungjawabkan itu yang saya lakukan, sebab kalau terjadi masalah keuangan yang nanggung saya sendiri.

Namun demikian, sebenarnya temuan penelitian menunjukkan pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap perilaku konsumsi melalui etos kerja, dan kinerja profesional. Hal ini sesuai pandangan Stanton (2001) yang menyatakan bahwa, perilaku beli konsumen dipengaruhi oleh persepsi konsumen yang diformulasi oleh psikologi mereka (pengalaman belajar, kepribadian, sikap dan keyakinan dan konsep diri) yang dipengaruhi oleh kekuatan kebudayaan dan kelompok sosial. Dengan demikian, sekiranya nilai-nilai keyakinan yang menjadi elemen budaya organisasi berbasis nilai-nilai spiritual dan diinternalisasi secara efektif melalui jejaring budaya secara intensif, maka budaya organisasi akan ber-

pengaruh secara langsung terhadap perilaku warga organisasi, termasuk perilaku konsumsi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan model penelitian, ditemukan tujuh pengaruh langsung yang signifikan dan tiga pengaruh tidak langsung yang signifikan. Ketujuh pengaruh langsung tersebut meliputi: (1,2,3,4) motivasi spiritual berpengaruh langsung terhadap persepsi dan sikap guru atas budaya organisasi, etos kerja, kinerja profesional, dan perilaku konsumsi; artinya semakin tinggi spiritual seseorang akan semakin baik persepsi dan sikapnya terhadap budaya organisasi, semakin tinggi etos kerjanya, semakin baik kinerja profesionalnya, dan semakin benar dalam berkonsumsi; (5) budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap etos kerja; artinya semakin baik persepsi dan sikap seseorang atas budaya organisasi akan semakin baik etos kerjanya; (6) etos kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja profesional, artinya semakin baik etos kerja seseorang akan semakin baik pula kinerja profesional; (7) kinerja profesional berpengaruh secara langsung terhadap perilaku konsumsi, artinya semakin baik kinerja profesional seseorang, maka akan semakin tepat pula perilaku konsumsinya.

Ketiga pengaruh tidak langsung meliputi: (1) budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja profesional melalui etos kerja, artinya nilai-nilai budaya sekolah mempengaruhi etos kerja, dan melalui etos kerja inilah budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja profesional; (2) budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku konsumsi melalui etos kerja dan kinerja profesional, (3) etos kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku konsumsi melalui kinerja profesional, artinya semakin tinggi etos kerja akan semakin baik tingkat kinerja profesional dan semakin tepat dalam berperilaku konsumsi.

Saran

Sebaiknya organisasi persekolahan mengembangkan budaya sekolah yang berbasis nilai-nilai spiritual keagamaan, misalnya sholat ber-

jamaah, do'a bersama, menyelenggarakan kajian spiritual bersama, akhlak dan budi pekerti dapat dimasukkan menjadi mata pelajaran tambahan masuk dalam kurikulum muatan lokal; (2) sebaiknya pihak sekolah secara intensif menyelenggarakan program kegiatan peningkatan kinerja profesional yang secara langsung melibatkan guru, misalnya penyusunan RPP, soal-soal, pengembangan model dan metode pembelajaran, PTK, KTSP; (3) disarankan agar pelaksanaan program sertifikasi profesi segera ditindaklanjuti dengan evaluasi dan perbaikan kinerja profesi guru sebagaimana yang diharapkan dari tujuan program tersebut (4) disarankan kepada Perguruan Tinggi yang memiliki Program Studi Pendidikan Ekonomi sebagai mesin produksi calon guru, sebaiknya memasukkan etika bisnis dan ekonomi syariah dalam kurikulum, mengembangkan model pembelajaran yang merangsang tumbuhnya motivasi spiritual yang akan membimbing perilaku ekonomi yang benar; (5) para guru sebaiknya meningkatkan wawasan ekonomi syariah, agar memiliki pemahaman yang benar terhadap perilaku ekonomi berbasis spiritual.

DAFTAR RUJUKAN

- , 2003. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdiknas RI
- , 2005. Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas RI.
- , 2007. Permendiknas No. 18 tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan melalui Penilaian Portofolio. Jakarta: Depdiknas RI
- , 2008. Sertifikasi Guru dalam Jabatan tahun 2008, buku 3 Pedoman Penyusunan Portofolio. Jakarta: Dirjen Dikti-Depdiknas
- Al-Asyhar, Thobieb. 2003. *Bahaya Makanan Haram Bagi Kesehatan Jasmani dan Kesucian Rohani*. Jakarta: Al-Mawardi Prima.
- Al-Khatib, Jamal A., Vitell, Scott J., Rexeisen, Richard., Rawwas, Mohammed. 2005. Intercountry differences of consumer ethics in Arab countries. *Journal: International Business Review* 14 (2005) 495–516

- Al-Munir, Mahmud Samir. 2004. *Guru Teladan Di Bawah Bimbingan Allah*. Jakarta: Gema Insani
- Anwar, Muhammad Rofiq. 2008. Saatnya Pendidikan Indonesia Direnovasi. *Majalah Hidayatullah Edisi 07/XXI/November 2008*. hal.71-74
- Asifudin, A.J. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Benzing, Chu, Kara.,2009. Entrepreneurs in Turkey: A Factor Analysis of Motivations, Success Factors, and Problems. *Journal of Small Business Management*; Jan 2009; 47 (1), pp. 58-91; Academic Research Library
- Case, Carl and Fair, Ray. 2002. *Principles of Economics*, 6/e. New York: Prentice Hall Business Publishing
- Clark, Ronald A, & Zboja, James J & Goldsmith, Ronald E., 2006. Status Consumption and Role-Related Consumption: A Tale of two Retail Consumers. *Elsevier Science Direct: Journal of Retailing and Consumer Services* 14 (2007) 45-59. www.elsevier.com/locate/jretconser
- Delener, Nejdett. 2004. Religious Contrasts in Consumer Decision Behaviour Patterns: Their Dimensions and Marketing Implications. *European Journal of Marketing*, Vol. 28 No. 5, 1994, pp. 36-53.
- Djakfar, M. 2007. *Agama, Etos Kerja Dan Perilaku Bisnis, Studi Kasus Makna Etika Bisnis Pedagang Buah Etnis Madura di Kota Malang*. Disertasi: PPS IAIN Sunan Ampel Surabaya
- Fakry Gaffar, M. 2004. *Membangun Kembali Pendidikan Nasional Dengan Fokus: Pembaharuan Manajemen Perguruan Tinggi Pada Era Globalisasi*, Makalah disampaikan pada Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia (KONASPI) V. di Surabaya 2004
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghani, M.A., 2005. *The Spirituality in Business, Pencerahan Hati Bagi Pelaku Usaha*. Jakarta: Pena Pundi Aksara
- Agustian, Ary Ginanjar. 2005. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual, ESQ Emotional Spiritual Quotient*. Jakarta: Arga
- Hair, Anderso, Tatham, Black. 2006. *Multivariate Data Analysis, Sixth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall, Pearson Education Internasional
- Ibrahim, Abdullah Li Am Ibn. 2005. *Konglomerat Sukses, Bagaimana Meraih dan Mengelola Kekayaan Menurut Tuntunan Islam*. Jakarta: Zikrul Hakim
- Isa, Abdul Qadir. 2005. *Hakekat Tasawuf* (penerjemah: Khairul dan Afrisal). Jakarta: Qisthi Press
- Kreitner,Robert dan Kinicki, Angelo. 2004. *Perilaku Organisasi. Edisi 5*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Masaong, Abd. Kadim. 2008. *Hubungan Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Sekolah Pendidikan Menengah di Kota Gorontalo*. Disertasi tidak dipublikasikan: PPS-UM
- Narmodo, Hernowo dan Wajdi, M. Farid. 2008. Pengaruh Motivasi dan disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Ilmiah: Daya Saing*. Vol. 2. No. 1. Maret 2008. hal. 1-8
- Nataatmadja, Hidayat. 2001. *Intelegensi Spiritual*. Jakarta: Perinial Press
- Nuriannah. 2004. *Profesionalisme Guru Masa Depan*. Surabaya: Kumpulan Makalah Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, Oktober 2004.
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Syariah (P3EI) UII Yogyakarta kerja sama dengan Bank Indonesia. 2008. *Ekonomi Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Buana Ilmu
- Shaw, Deirdre; Edward Shiu; Glasgow. 2003. *Ethics in consumer choice: a multivariate modeling approach*. *European Journal of Marketing* Vol. 37 No. 10, 2003 pp. 1485-1498
- Shihab, M. Quraish. 2003. *Menyingkap Tabir Ilahi, Asma al Husna Dalam Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Penerbit Lentera Hati
- Sinamo, Jansen. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika

- Solimun. 2002. *Multivariate Analysis, Structural Equation Modelling (SEM), Lisrel dan Amos, aplikasi di Manajemen, ekonomi pembangunan, psikologi, sosial, kedokteran dan agrokomplesks*. Malang: Fakultas MIPA, UB
- Stanton, W. 2001. *Fondamental of Marketing*. New Jersey: MGHrawHill Inc.
- Supratno, Haris. 2007. *Kebijakan Peningkatan Profesionalisme Guru*. Makalah: Seminar Nasional pada Februari 2008 di PPS-UM
- Suryabrata, Sumadi. 2005. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Susanto, A.B, dkk. 2008. *A Strategic Management Approach Corporate Culture, Organization Culture*. Jakarta: The Jakarta Cosulting Group
- Szmigin, Isabelle and Foxall, Gordon. 2000. Interpretive consumer research: how far have we come? *Qualitative Market Research: An International Journal* Volume 3 . Number 4 . 2000 . pp. 187-197
- Tepeci, M., 2001. *The Effect Of Personal Values, Organizational Culture, And Person-Organization Fit On Individual Outcomes In The Raestourant Industry*. Unpublished Disertation, Pennnsylvania: The Pennsylvania State University
- Wahjoedi. 2008. *Kekinian Pendidikan Ekonomi dan Bisnis dalam menghadapi tuntutan dan tantangan jaman*. Makalah: Seminar Nasional pada Feb.2008 di PPS-UM
- Wibisono, Chablullah. 2002. *Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Sub Sektor Industri Manufaktur di Batamindo Batam*. Disertasi: PPS Unair Surabaya
- Zainuddin, Ahmad Faiz. 2008. *Spiritual Emotional Freedom Technique for Healing, Success, Happiness, Greatness*. Jakarta: Afzan Publishing
- Zohar, Danah dan Marshall, Ian. 2005. *Spiritual Capital Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*. Bandung: PT. Mizan Pusta
- Zsolnai, Laszlo. 2007. Business, Ethics and Spirituality: Europe–Asia views. *Journal compilation, Business Ethics: A European Review*, Volume 16 Number 1 January 2007