

PERAN SPIRITUAL LEADERSHIP DALAM MENINGKATKAN PERTUMBUHAN EKONOMI KREATIF PADA SEKTOR KULINER DI SURAKARTA

Sumadi¹⁾

Ekonomi Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS
sumadi@stie-aas.ac.id

Yudi Siyamto²⁾

Ekonomi Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS
yudisiyamto@yahoo.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik para pemimpin bisnis jasa kuliner di Surakarta, juga untuk menganalisis peran spiritual kepemimpinan dalam pertumbuhan ekonomi kreatif di Surakarta. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan penjelasan. Penelitian eksplanasi adalah jenis penelitian dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis, yang menguji hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya dan kemudian data yang diperoleh dihitung lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif. Ada 5 (lima) informan kunci (informan) yang akan diwawancarai dalam penelitian ini yang terdiri dari pemimpin dalam bisnis sektor jasa kuliner di Surakarta. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh bahwa hasil yang diperoleh bahwa hipotesis 1 melalui hipotesis 7 didukung dalam penelitian ini dimana secara bersamaan pada variabel visi, Hal ini ditunjukkan dalam nilai F sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan batasan-batasan yang ada dalam penelitian ini, dapat disarankan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meningkatkan penelitian melalui penambahan jumlah usaha kuliner yang diteliti.

Kata kunci: *spiritual leadership, ekonomi kreatif, sektor kuliner*

PENDAHULUAN

Masih banyak orang yang hidup di negara berkembang berupaya berjuang untuk keluar dari kemiskinan, kurangnya fasilitas kesehatan yang memadai, tidak terjaminnya makanan dan minuman yang sehat, kurang amannya lingkungan rumah, hambatan keuangan untuk pendidikan dan lain sebagainya (Corbett & Fikkert, 2009).

Pada era kompetisi yang semakin tajam kebutuhan untuk perubahan organisasi telah dianggap penting lebih dari sebelumnya (Yuwono & Putra, 2005). Sebagai pemimpin di sebuah organisasi yang mempunyai program pengentasan kemiskinan tentu memerlukan model gaya kepemimpinan dan perencanaan strategis tertentu (Oliphant, 2016). kepemimpinan organisasi dianggap sebagai tokoh dalam perubahan organisasi. Perilaku pemimpin yang kurang baikakhir-akhir ini menimbulkan terjadinya krisis kepercayaan terhadap pemimpin (Astuti, 2013). Pemimpin yang seharusnya menjadi pelindung, pengarah dan memotivasi bawahan sekarang ini menjadi baranglangka. Manajemen dan kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi pelayanan publik,

maksudnya seorang pemimpin yang baik bisa memberi contoh pada bawahan bagaimana melayani publik dengan baik. Disamping itu Pemimpin juga memiliki kedudukan yang sangat penting dalam organisasi, Keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja tinggi sangat tergantung pada pimpinan (Siswanto, 2002).

Seorang dikatakan mampu ketika dia memiliki kepribadian (*personality*) , kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*) (Wahyusumidjo, 1987). Fry (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual menciptakan motivasi intrinsik melalui visi, harapan / iman, dan cinta altruistik, yang mengarah ke kelangsungan hidup spiritual melalui makna / panggilan dan keanggotaan.

Teori kepemimpinan spiritual adalah teori kepemimpinan yang dirancang untuk menciptakan motivasi intrinsik. Kepemimpinan spiritual terdiri dari nilai, sikap dan perilaku untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk memiliki rasa spiritual dalam hidupnya melalui keterpanggilan dan keanggotaan, memiliki makna dalam hidup mereka , merasa dimengerti dan dihargai. Mereka merasa mengalami kehidupan yang berarti. Teori Kepemimpinan Spiritual dikembangkan dalam model motivasi intrinsik yang mengembangkan visi, harapan/keyakinan dan cinta altruistik. Tujuan kepemimpinan Spiritual untuk memenuhi kebutuhan mendasar dari pemimpin dan pengikut untuk kelangsungan hidup spiritual melalui keterpanggilan dan keanggotaan. Hal ini memerlukan : pertama ciptakan visi dimana pemimpin dan pengikut mengalami rasa keterpanggilan , kedua membangun budaya sosial, berdasarkan nilai cinta altruistik dimana pemimpin dan pengikut memiliki rasa keanggotaan , merasa dimengerti dan dihargai (Fry, 2003).

TINJAUAN PUSTAKA

Pemimpin dan karyawan merupakan bagian dari proses pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), dimana SDM merupakan asset dari sebuah organisasi atau perusahaan yang apabila dikelola secara tepat maka akan memberikan nilai tambah bagi perusahaannya. Dan pemimpin memegang peran kunci dalam memformasikan strategi organisasi, sehingga peranannya akan memengaruhi keberhasilan organisasi, sehingga perlu adanya hubungan manusiawi yang baik agar setiap arahan yang diberikan dapat dilakukan dengan baik oleh karyawannya (Rahman, 2011).

Seorang pemimpin yang beragama Islam berkewajiban meneladani Rasulullah, karena seluruh sikap, tingkah laku dalam memimpin umat Islam pada dasarnya merupakan pancaran isi kandungan Al-Qur'an. Di samping itu, Allah juga mengaruniakan kepada manusia suatu pedoman yang lengkap dalam bentuk Al-Qur'an. Salah satu fungsinya adalah sebagai Al-Furqon, di mana di dalamnya kebaikan dan keburukan (Maghfiroh, 2012). Suatu lembaga pasti dibutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas yang sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan Islam. Kepemimpinan adalah suatu hubungan antar individu yang mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja ke arah pencapaian sasaran tertentu (Winardi, 1990). Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin

juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya (Rivai, 2006).

Teori Spiritual Leadership Fry

Fry (2003) mengembangkan konsep kepemimpinan spiritual mengingat tantangan lingkungan organisasional abad 21 yang sarat dengan perubahan dan memerlukan organisasi-organisasi pembelajar (*Learning Organizations*) yang adaptif (Fry, 2003). Organisasi-organisasi pembelajar mengutamakan respon yang cepat dengan tanggung jawab yang tinggi, produktif, memotivasi para pekerja secara instrinsik (*self-directed*), memberdayakan tim secara fleksibel, struktur yang datang (*flat*), pengembangan jaringan kerja, berbeda dan global.

Pangilan (*Calling*), Menciptakan visi di mana anggota organisasi merasakan panggilan dalam diri mereka bahwa hidup mereka memiliki makna tertinggi dan bisa membuat perbedaan yang berarti di dalamnya. Keanggotaan (*Membership*), Membentuk budaya organisasi/sosial berdasar pada cinta sesama, yaitu saat pemimpin dan bawahan saling peduli, perhatian, dan menghargai diri sendiri dan orang lain, sehingga mereka mampu menghasilkan rasa menjadi bagian dari organisasi secara bersama-sama dan saling memahami serta menghormati satu sama lain (Fry, 2003). Spiritual leadership memerlukan: (1) penciptaan visi dimana para anggota organisasi mengalami panggilan hidup dalam hal kehidupan mereka, (2) mengembangkan suatu budaya sosial berdasarkan pada cinta altruistik dimana pemimpin dan pengikut mempunyai perawatan, perhatian dan apresiasi asli untuk diri sendiri dan orang lain, memproduksi rasa keanggotaan dan merasa dipahami dan dihargai.

Fry (2003) menegaskan bahwa pemimpin bertanggung jawab menyusun visi, tujuan misi, strategi dan implementasinya. Dalam menyusun visi, ia juga bertanggung jawab menciptakan kesesuaian nilai antar semua level dalam organisasi dengan semua pemangku kepentingan (*stakeholders*). Fry menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual melalui visi, harapan/keyakinan, dan cinta altruistik memberikan dasar motivasi instrinsik melalui keterlibatan dalam tugas dan identifikasi terhadap tujuan. Hal ini sesuai dengan teori motivasi intrinsik “*self Determinism*” Ryan R.M dan Decy E.L(2000); Ryan (2004) yang mengemukakan tiga inti kebutuhan tingkat tinggi pada individu, yang merupakan dasar bagi motivasi diri dan integrasi kepribadian, yaitu kompetensi, keterhubungan (*relatedness*), dan otonomi.

Menurut Fry(2003), kepemimpinan spiritual dapat dipandang sebagai sesuatu yang perlu untuk sukses organisasi dalam lingkungan saat ini yang tak dapat diramalkan, yang digerakkan oleh internet. Orang-orang membutuhkan sesuatu yang dapat dipercaya, seseorang yang dapat dipercaya, dan orang-orang yang dapat percaya kepadanya. Seorang pemimpin spiritual adalah orang yang berjalan dimuka disaat seseorang membutuhkan orang untuk diikuti (sesuai kompoen visi), berjalan dibelakang ketika seseorang membutuhkan dorongan (sesuai komponen harapan/keyakinan), dan berjalan disamping saat seseorang membutuhkan teman/sahabat (sesuai cinta altruistik). Pemimpin spiritual memimpin melalui diskursus intelektual dan dialog, dan keyakinan bahwa bila orang-orang

dilibatkan dan mendapat informasi yang tepat, dapat membuat keputusan intelektual dan bertanggung jawab atas keputusan tersebut yang mempengaruhi hidupnya (Widyarini, 2010).

Pada intinya konsep spiritual leadership adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual. Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami segala bentuk perbuatan, mempengaruhi dan menggerakkan hati nurani hambaNya dengan cara yang sangat bijak melalui keteladanan, karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasar etika religius (Tobroni, 2010).

Reave (2005) menyebutkan bahwa tingkah laku spiritual leadership termasuk menghormati orang lain, kesetaraan, kepedulian, identifikasi dengan kontribusi, reaksi untuk umpan balik dan refleksi diri. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya faktor pemimpin yang melayani. Melayani memiliki makna semangat batin untuk membantu orang lain, menjaga kepercayaan serta mampu menjadi pendengar yang baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan pendekatan penjelasan (*explanation reseach*). Penelitian penjelasan (*explanation reseach*) merupakan jenis penelitian dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, yaitu menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya dan kemudian data yang telah diperoleh dihitung lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2009). Penelitian ini didasarkan pada pendekatan kuantitatif yang melibatkan distribusi kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS. SPSS adalah paket perangkat lunak yang digunakan untuk melakukan berbagai jenis uji statistik (Coakes, S. J., & Steed, 2009).

Penggalan informasi karakteristik spiritual menggunakan masing-masing 5 narasumber dari usaha kuliner di Surakarta (Owner Bakso Kadipolo, Owner Mie Angglo, Owner Soto Shubuh, Owner Sate Kambing Pak Pur, dan Owner Kepala Ikan Mas Agus). Sedangkan Populasi penelitian ini adalah para pegawai di usaha kuliner tersebut. Sampel merupakan sekumpulan dari sebagian anggota obyek yang diteliti (Sugiyono, 2009). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2009). Kriteria yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai tetap yang masa kerjanya diatas satu tahun, dengan alasan pegawai tetap yang telah memiliki masa kerja diatas satu tahun telah memiliki pengalaman yang cukup tentang apa yang terjadi dalam lingkungan usaha kuliner tersebut dengan masing-masing tempat berjumlah jumlah 10 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari uji validitas dan reliabilitas, semua variabel valid dan reliable. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah visi berpengaruh secara signifikan terhadap spiritual leadership. Berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan, Hasil yang diperoleh dari uji t untuk variabel visi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.221 dengan nilai signifikan sebesar 0,030 berarti lebih kecil dari 0,05, sedangkan t-tabel dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai sebesar 1.66515. Dikarenakan t-hitung lebih besar dari t-

tabel ($3.768 > 1.66515$), maka H1 diterima. Artinya bahwa variabel visi berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujiastuti (2014).

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah Harapan / iman berpengaruh secara signifikan terhadap spiritual leadership. Hasil yang diperoleh dari uji t untuk variabel harapan/iman menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.031 dengan nilai signifikan sebesar 0,043 berarti lebih kecil dari 0,05, sedangkan t-tabel dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai sebesar 1.66515. Dikarenakan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.031 > 1.66515$), maka H2 diterima. Artinya bahwa variabel harapan/iman berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azlimin, 2015).

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah cinta altruistik berpengaruh secara signifikan terhadap spiritual leadership. Hasil yang diperoleh dari uji t untuk variabel cinta altruistik menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.031 dengan nilai signifikan sebesar 0,046 berarti lebih kecil dari 0,05, sedangkan t-tabel dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai sebesar 1.66515. Dikarenakan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($1.714 > 1.66515$), maka H3 diterima. Artinya bahwa variabel cinta altruistik berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada perangkat desa Kabupaten Banyumas oleh Pujiastuti (2014).

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah makna/panggilan berpengaruh secara signifikan terhadap spiritual leadership. Hasil yang diperoleh dari uji t untuk variabel makna / panggilan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3.219 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 berarti lebih kecil dari 0,05, sedangkan t-tabel dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai sebesar 1.66515. Dikarenakan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($1.992 > 1.66515$), maka H4 diterima. Artinya bahwa variabel makna/panggilan berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fii Ahsani (2013) dengan judul pengaruh kepemimpinan spiritual pada manajemen karir dan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah keanggotaan berpengaruh secara signifikan terhadap spiritual leadership. Hasil yang diperoleh dari uji t untuk variabel keanggotaan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.182 dengan nilai signifikan sebesar 0,033 berarti lebih kecil dari 0,05, sedangkan t-tabel dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai sebesar 1.66515. Dikarenakan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.408 > 1.66515$), maka H5 diterima. Artinya bahwa variabel keanggotaan berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Ahsani (2010) pada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Sukoharjo.

Hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap spiritual leadership. Hasil yang diperoleh dari uji t untuk variabel komitmen menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.424 dengan nilai signifikan sebesar 0,018 berarti lebih kecil dari 0,05, sedangkan t-tabel dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai sebesar 1.66515. Dikarenakan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($1.959 > 1.66515$), maka H6 diterima. Artinya bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan

terhadap spiritual leadership. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fry, L.W.; Steve, Vitucci.;Marie, (2005); Nurfika A (2009) yang mengatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership.

Sedangkan hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap spiritual leadership. Hasil yang diperoleh dari uji t untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.420 dengan nilai signifikan sebesar 0,018 berarti lebih kecil dari 0,05, sedangkan t-tabel dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai sebesar 1.66515. Dikarenakan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.983 > 1.66515$), maka H_7 diterima. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Fii Ahsani, 2013; L. . Fry et al., 2005; Junita & Sutanto, 2015)

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hipotesis, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Visi berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership.

Berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan, hasil yang diperoleh dari uji t untuk variabel visi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.221 dengan nilai signifikan sebesar 0,030 berarti lebih besar dari 0,05, sedangkan t-tabel dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai sebesar 1.66515. Dikarenakan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.768 > 1.66515$), maka H_1 diterima. Artinya bahwa variabel visi berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership.

2. Harapan / iman berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership

Hasil yang diperoleh dari uji t untuk variabel harapan/iman menunjukkan nilai t-hitung sebesar 1.851 dengan nilai signifikan sebesar 0,043 berarti lebih kecil dari 0,05, sedangkan t-tabel dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai sebesar 1.66515. Dikarenakan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.031 > 1.66515$), maka H_2 diterima. Artinya bahwa variabel harapan/iman berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership.

3. Cinta altruistik berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership.

Hasil yang diperoleh dari uji t untuk variabel cinta altruistik menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.031 dengan nilai signifikan sebesar 0,046 berarti lebih kecil dari 0,05, sedangkan t-tabel dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai sebesar 1.66515. Dikarenakan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.031 > 1.66515$), maka H_3 diterima. Artinya bahwa variabel cinta altruistic berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership.

4. Makna / panggilan berpengaruh secara signifikan terhadap spiritual leadership

Hasil yang diperoleh dari uji t untuk variabel makna / panggilan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3.219 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 berarti lebih kecil dari 0,05, sedangkan t-tabel dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai sebesar 1.66515. Dikarenakan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($1.992 > 1.66515$), maka H_4 diterima. Artinya bahwa variabel makna/panggilan berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership.

5. Keanggotaan berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership.
Hasil yang diperoleh dari uji t untuk variabel keanggotaan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.182 dengan nilai signifikan sebesar 0,033 berarti lebih kecil dari 0,05, sedangkan t-tabel dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai sebesar 1.66515. Dikarenakan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.408 > 1.66515$), maka H5 diterima. Artinya bahwa variabel keanggotaan berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership.
6. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership.
Hasil yang diperoleh dari uji t untuk variabel komitmen menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.424 dengan nilai signifikan sebesar 0,018 berarti lebih besar dari 0,05, sedangkan t-tabel dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai sebesar 1.66515. Dikarenakan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($1.959 > 1.66515$), maka H6 diterima. Artinya bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership.
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership
Hasil yang diperoleh dari uji t untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,983 dengan nilai signifikan sebesar 0,018 berarti lebih besar dari 0,05, sedangkan t-tabel dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai sebesar 1.66515. Dikarenakan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.420 > 1.66515$), maka H7 diterima. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap spiritual leadership.
8. Menunjukkan bahwa secara simultan pada variabel visi, harapan/iman, cinta altruistic, makna/panggilan, keanggotaan, komitmen dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap spiritual leadership. Hal ini ditunjukkan pada nilai F sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05.
9. Hasil uji nilai R menunjukkan bahwa nilai R square 0,768 maka dapat diartikan variabel visi, harapan/iman, cinta altruistic, makna / panggilan, keanggotaan, komitmen dan kepuasan kerja dapat menjelaskan spiritual sebesar 76,8% dan sisanya 23,2% masih ada variabel lain yang mampu mempengaruhinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kami haturkan kepada Kemenristekdikti yang telah memberikan hibah dalam penelitian ini, terimakasih juga kami sampaikan kepada LPPM STIE AAS Surakarta dan pengelola Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam (JIEI) STIE AAS Surakarta yang telah memsupport atas terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Altaf, Nufazil, 2016, *"Economic value added or earnings: What explains market value in Indian firms"*. Future Business Journal 2 (2016) 152–166, Production and Hosting by Elsevier
- Brigham, Eugene F., & Joel F. Houston. (2010). *"Dasar-Dasar Manajemen Keuangan"*. Buku 1, Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat:
- _____, (2010). *"Dasar-Dasar Manajemen Keuangan"*. Buku 2, Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat.
- Endri, 2008, *"Analisis Kinerja Keuangan Dengan Menggunakan Rasio-Rasio Keuangan"*

- Dan Economic Value Added (Studi Kasus: PT. Bank Syariah Mandiri)*”, TAZKIA Islamic Finance & Business, Vol. 3 No.2 Agustus - Desember 2008
- Fahmi, Irham. 2011, “*Analisis Laporan Keuangan*”, Alfabeta, Bandung.
- Haryono, Slamet. 2009, “*Analisis Laporan Keuangan Perbankan Syariah*”, Cetakan Pertama, Pustaka Sayid Sabiq, Indramayu.
- Hasan, M. Iqbal. 2002, “*Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*”, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Jakub, Salaga, ,Bartosova Viera dan Kicova Eva, 2015, “*Economic Value Added as a measurement tool of financial performance*”, Procedia Economics and Finance 26 (2015) 484 – 489, Published by Elsevier B.V. This is an open access article under the CC BY-NC-ND
- Keown, Arthur J dan Dkk. 2010. “*Manajemen Keuangan: Principles and Applications, Tenth Edition*”. Jakarta: PT INDEKS.
- Mardiani, Mamik, 2013, “*Penilaian Kinerja Keuangan Perusahaan Menggunakan*
- Muhammad, 2008, “*Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*”, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Putra, Akbar Winisa, Moch. Dzulkirom AR dan Muhammad Saifi, 2015, “*Evaluasi Rasio Keuangan Dan Metode Economic Value Added (EVA) Guna Penilaian Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Pada PT. Hm. Sampoerna, tbk dan PT. Gudang Garam, tbk yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode tahun 2011 – 2013)*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 28 No. 1 November 2015
- Sahara, Bachrul Hilal, Sri Mangesti Rahayu dan Zahroh Z.A, 2015, “*Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Menggunakan Rasio Keuangan Dan Metode Economic Value Added (EVA) (Studi pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk periode 2011-2013)*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 2 No. 1 Februari 2015