

## Pengaruh Islamic Human Capital Terhadap Kinerja Manajerial dengan Pendekatan Gusjigang

Dwi Soegiarto

Economic and Business Faculty, Universitas Muria Kudus, Indonesia

Email korespondensi: [dwi.soegiarto71@gmail.com](mailto:dwi.soegiarto71@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of the study was to explore the entrepreneur's understanding of the human capital based on Gusjigang's business on managerial performance in the Creative Industry in Kudus. Research method: The research strategy used is quantitative research methods. The result of the research is that Human Capital based on Gusjigang has an effect on managerial performance in the Creative Industry in Kudus. The implication of the research is that the Gusjigang Culture strengthens the concept of Islamic Human Capital where in business it is always associated with worship, namely by always remembering Allah SWT, through trade and creation based on Islamic ethical principles.*

**Keywords:** Gusjigang, Human Capital, managerial performance

**Saran sitasi:** Soegiarto, D. (2022). Pengaruh Islamic Human Capital Terhadap Kinerja Manajerial dengan Pendekatan Gusjigang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 2202-2209. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5534>

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5534>

### 1. PENDAHULUAN

Kekuatan yang melekat dalam situasi global menekankan pentingnya *human capital*. Persaingan global, teknologi baru, modal yang relatif bebas, permintaan pelanggan, permintaan inovasi, perubahan struktur ekonomi dan politik dan peran negara dalam mendukung pengetahuan ekonomi selalu membentuk kembali cara untuk melakukan bisnis (Guthrie, 2001). Penelitian terdahulu mengklaim bahwa perusahaan mulai menyadari bahwa daya saing berbasis teknologi adalah sementara dan bahwa keuntungan yang berkelanjutan bergantung dalam mengelola *human capital* dalam kemampuan perusahaan untuk menciptakan nilai melalui pengetahuan (Sveiby, 2001).

Menurut Qordhawi (2016), bahwa manusia membangun ilmu dan teknologi untuk mengembangkan *human capital* untuk kesejahteraan umat manusia. Lebih lanjut Qordhawi (2016) mengatakan, bahwa ilmu dan teknologi yang bercirikan spiritualisme tidak hanya berdasarkan angka-angka akuntansi, laba produk dari energi manusia yang digunakan dengan ridho Tuhan untuk meningkatkan moral manusia menjadi mukmin dan

mutaqin. *Human capital* harus menjunjung dan menghormati otoritas agama dan negara, dan memanusiakan manusia dan untuk meningkatkan kesadaran sosial didasarkan wahyu Tuhan.

Dalam paradigma spiritualisme Islam memposisikan pekerja pencipta laba itu sebagai manusia ciptaan Tuhan, unsur spritualitas pekerja di hargai dan dikembangkan, pekerja dipandang sebagai makhluk yang bekerja dan berpikir dengan kekuatan percikan ruh Tuhan sehingga hidupnya penuh hikmah (Triyuwono, 2016).

Pada perkembangan selanjutnya, spiritualitas atau agama mulai banyak dirujuk dan mengondisikan munculnya sebuah era yang disebut sebagai post-secular critical thinking (McPhail, 2011). Sebagai contoh adalah edisi khusus tahun 2004 dari Accounting, Auditing and Accountability Journal tentang Theological Perspectives on Accounting.

Human capital dalam menciptakan value merupakan hasil kerja manusia yang diridhoi oleh Tuhan, yang mendistribusikan kepada pihak-pihak di dalam dan luar perusahaan, dalam bentuk pembagian laba untuk shareholder, stakeholder serta menyantuni orang miskin, anak yatim piatu, orang-orang yang

dilanda kelaparan, melesarkan alam dan mengabdikan kepada Tuhan (Qordhawi, 2016). Hakikatnya adalah manusia memanusikan manusia, melestarikan lingkungan dan mengabdikan kepada Tuhan.

Menurut Qordhawi (2016), hakikat human capital yang dipahami berdasarkan filsafat spiritualisme Islam adalah hasil kerja manusia yang diridhoi Tuhan untuk kesejahteraan seluruh umat manusia, kelestarian lingkungan sosial dan kelesarian lingkungan alam. Lebih lanjut Qordhawi (2016), mengatakan bahwa disamping itu laba digunakan untuk membangun akhlak mulia, rendah hati (tawadhu), mengutamakan kepentingan umum (itsar), hidup sederhana, membantu orang lain dan selalu berbuat baik.

Menurut Qordhawi (2016), Human capital dalam konsep Islam adalah hasil kerja manusia yang diridhoi Tuhan berdasarkan iman, ilmu dan amal untuk menjaga kelestarian sosial dan alam. Lebih lanjut Qordhawi (2016), Human capital merupakan hasil kerja sama sosial untuk kepentingan seluruh umat manusia dan menjaga kelestarian alam serta kesejahteraan sosial. Dalam menciptakan value, keuntungan tidak seluruhnya menjadi milik pemilik kapital, pemilik kapital menyadari bahwa kapital yang dimiliki adalah titipan Tuhan. Kapital tidak diperkenankan untuk mengeksploitasi manusia. Hasil kerja dengan menggunakan kapital harus dikembalikan kepada pekerja dan masyarakat yang membutuhkan.

Dasar dari human capital adalah budaya organisasi dan human capital karyawan dapat dikapitalisasi jika manajer mengembangkan karyawan (Gupta, 2016). Dengan kata lain manajer harus meletakkan dasar budaya dan kerangka budaya yang dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif yang mampu mengembangkan dan meningkatkan human capital karyawan, yang meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan melalui pengembangan dan penerapan human capital untuk mengembangkan potensi organisasi untuk *sustainable competitive advantage* (Gupta, 2016).

Ayat dalam al-Qur'an dan al-Hadist merupakan bukti bahwa ekonomi berpengaruh pada etika dan moral manusia. Filsafat Islam menyatakan, Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan

sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (QS. Ar-Ra'd, 13:11).

Perdagangan dalam Islam sangat fleksibel. Berbeda dengan ciri sosialis yang menolak kebebasan pasar dan tidak sama dengan sistem kapitalis yang menganut pasar bebas (Qordhawi, 2016). Islam selalu berpegang pada asas kebebasan dalam tatanan muamalah, termasuk dalam aktivitas pasar. Manusia bebas membeli, menjual, serta tukar menukar barang dan jasa. Islam tidak memberikan kebebasan secara mutlak kepada pedagang, menetapkan harga dengan sesuka hati (al-Maududi, 1980). Lebih lanjut al-Maududi, (1980) mengatakan bahwa pada dasarnya, Islam menganut prinsip kebebasan terikat, yaitu kebebasan berdasarkan keadilan, undang-undang agama dan etika.

Fenomena yang terjadi di Kota Kudus adalah banyak pengusaha dan pedagang yang sukses dari Kabupaten Kudus ini. Hal ini didukung dengan data PDRB Kabupaten Kudus tahun 2021 yaitu 80 persen PDRB Kabupaten Kudus berasal dari Industri.

Gusjigang merupakan budaya lokal yang menjadi modal sosial (Santoso, 2015). Modal sosial ini menjadi modal intelektual dalam perusahaan (Sanches, 2004). Nahapiet (1998) menemukan bahwa modal sosial akan menciptakan modal intelektual. Modal intelektual bagi masyarakat Kudus tersebut, dimana unsurnya adalah bagus, mengaji, dan berdagang. Ketiga unsur tersebut yang dalam kehidupan sehari-hari masyarakat Kudus. Gusjigang memiliki makna 'GUS' yang berarti bagus, 'JI' yang berarti mengaji, dan 'GANG' yang berarti berdagang (Said, 2016). Melalui kearifan lokal inilah Sunan Kudus (Sayyid Ja'far Shadiq Azmatkhan, 1500-1550) menuntun masyarakat Kudus menjadi orang-orang yang memiliki kepribadian yang bagus, tekun mengaji, dan mau berusaha atau berdagang.

Budaya Gusjigang menurut narasumber telah diyakini berasal dari warisan tuntunan atau ajaran Sunan Kudus (Sayyid Ja'far Shadiq Azmatkhan, 1500-1550), adalah satu Walisanga. Gusjigang merupakan penjawantahan Sunan Kudus, yang mampu menyelaraskan aspek modernitas (rasionalitas, pragmatisme dan empirisme), aspek agama (sakral, kitab suci dan transcendental), dan aspek nenekmoyang (kharisma, karomah, tradisi, dan figur keteladanan). Rissakotta (2002) menyatakan semua budaya rakyat Indonesia dipengaruhi oleh tiga fenomena yaitu modernitas, agama dan budaya nenek

moyang, karena tidak ada golongan modern, golongan agama atau golongan budaya yang murni.

Seiring dengan waktu budaya Gusjigang ini menjadi arah dan pedoman bisnis bagi perusahaan yang ada di Kota Kudus. Pandangan budaya ini sangat menarik karena memasukkan unsur spiritualitas dan logika dalam melakukan bisnis maupun usaha, dimana unsur spiritualitas pada saat ini tidak diperhatikan, Linnenluecke et. al., (2010). Perusahaan dalam melakukan bisnis yang berkelanjutan harus memiliki budaya bisnis yang baik. Budaya bisnis tersebut di Kota Kudus disebut Gusjigang. Budaya ini menjadi sangat menarik karena perusahaan dalam berhubungan dengan stakeholdernya belum pernah diteliti. Sehingga perlu dilakukan penelitian yang mendalam untuk memahami bagaimana perusahaan mengelola human capital melalui Budaya Gusjigang.

**Kebaharuan Penelitian**

Peneliti menemukan bahwa ada kesenjangan yang harus diatasi. Sepengetahuan Peneliti sangat sedikit studi kasus aktual yang mengartikulasikan bagaimana pengetahuan ekonomi dipelihara dan beroperasi secara regional dan lokal. Penelitian ini menjawab isu tentang Human Capital dengan pendekatan lokal. Penelitian ini menggunakan Filosofi Islam yang dalam melakukan penelitiannya menggunakan pendekatan Positivisme dengan strategi kuantitatif.

**Rumusan Masalah**

Pada perkembangannya Kota Kudus ini menjadi kota dagang dan industri yang maju di Jawa Tengah. Pemahaman Budaya Gusjigang ini menjadikan pengusaha di Kudus, kuat dan tangguh yang memiliki spiritual yang tinggi. Penelitian ini akan mengungkap dan mengkonstruksikan Budaya Gusjigang sebagai

Islamic Human Capital yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Pertanyaan penelitian ini membantu memfokuskan dan memperjelas konsep yang akan diteliti. Adapun perumusan masalahnya adalah: Bagaimanakah pengaruh *Islamic human capital* terhadap kinerja manajerial pada Industri Kreatif di Kudus?

**Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Islamic human capital* terhadap kinerja manajerial pada Industri Kreatif di Kudus.

**2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini meneliti Gusjigang yang menjadi budaya masyarakat di Kudus. Budaya ini menjadi modal sosial masyarakat, dimana modal sosial ini dapat menjadi *human capital* (Sanches, 2004) (Nahapiet 1998). Strategi penelitian yang dipakai adalah metode penelitian kuantitatif yaitu dengan menjawab hipotesis melalui uji statistik. Lokasi penelitian adalah Kota Kudus sebagai kota Industri yang sudah maju sejak jaman dahulu, dimana pada era kejayaan kretek, abad ke-19, di Kota Kudus banyak dibangun pabrik rokok. Budaya Gusjigang berkembang menjadi nilai di Kota Kudus yang telah mempengaruhi perilaku di berbagai industri.

**Definisi operasional Variabel dan Pengukurannya Variabel Independen: *Islamic Human Capital***

*Human Capital* adalah modal manusia yang memiliki etika, dan integritas, berperan menjadi pebisnis yang santun, dan disenangi di lingkungan bisnis baik di lingkungan bisnis tempat mereka mengaplikasikan usahanya maupun lingkungan bisnis secara umum. (Qordhawi, 2016). Indikator *Human Capital* adalah pada tabel 1.

**Tabel 1. Indikator *Human Capital***

<b>Indikator <i>Human Capital</i></b>					
No	Indikator	No	Indikator	No	Indikator
1	Jujur	7	Ridho	13	Qonaah
2	Amanah	8	Menuntut Ilmu	14	Ukuwah Islamiyah
3	Halal	9	Menolak Riba	15	Takdir
4	Kesejahteraan	10	Berkah	16	Kebebasan
5	Ibadah	11	Shodaqoh		
6	Perilaku baik	12	Zakat		

Sumber: wawancara dengan responden

**Variabel Dependen: Kinerja Manajerial**

Kinerja Manajerial yang didefinisikan sebagai tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan

tugas yang dapat diukur (Seymour 1991). Indikator variabel dependen ini adalah:

Tabel 2. Indikator Kinerja Manajerial

Indikator Human Capital			
No	Indikator	No	Indikator
1	Perencanaan	5	Pengawasan
2	Investigasi	6	Pemilihan Staf
3	Pengkoordinasian	7	Negosiasi
4	Evaluasi	8	Perwakilan

Sumber: Seymour (1991)

### Populasi dan Sampel

Populasi: Seluruh pengusaha industri kreatif di Kudus.

Teknik Pengambilan Sampel : menggunakan *purposive sampling* yaitu

- Pengusaha muslim di Kabupaten Kudus
- Pengusaha tersebut memahami dan mempraktekkan Gusjigang, komunitas Jum'at Legi dari Menara Kudus
- Melakukan usaha lebih dari 3 tahun.

### Pengujian Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002:144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

#### b. Uji Reliabilitas

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2000) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

Jika alpha atau r hitung:

- 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
- 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
- Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan

analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016). Uji normalitas yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2016). Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji *Glejser*.

#### c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Sederhananya setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi ( $VIF=1/tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan satu variabel terikat dengan terhadap lebih dari satu variabel bebas (Ghozali, 2016). Metode yang digunakan untuk menganalisis pengaruh *Human Capital*, *Spiritual capital* dan *Customer Capital* terhadap Kinerja Manjerial adalah regresi berganda. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut.

$$KM = \alpha + \beta_1 HC + \varepsilon$$

Keterangan :

- KM = Kinerja Manajerial  
 $\alpha$  = konstanta  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = koefisien variabel  
 HC = *Human Capital*  
 $\varepsilon$  = *error term*

**Uji Hipotesis**

**a. Uji F**

Jika F hitung > dari F tabel, maka Ho ditolak, dan Ha diterima yang berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Jika F hitung < dari F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**b. Uji t**

Derajat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**c. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi adalah seberapa besarnya kemampuan dari seluruh variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (r).

**3. HASIL DAN PENELITIAN**

**3.1. Hasil**

Populasi dalam penelitian ini yaitu pengusaha industri kreatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria-kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria yang digunakan yaitu :

- a. pengusaha muslim di Kabupaten Kudus,
- b. pengusaha tersebut memahami dan mempraktekkan Gusjigang, komunitas Jum'at Legi dari Menara Kudus,
- c. Melakukan usaha lebih dari 3 tahun.

Berdasarkan kriteria tersebut, sampel yang diambil berjumlah 53 responden.

**Tabel 3. Identitas Sampel Berdasarkan Umur**

Usia Sampel	Frequency	Percent
>20 tahun	0	0
20 - 30 tahun	43	81,12
31-40 tahun	6	11,32
> 40 tahun	4	7,56
Total		100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui usia responden yaitu dibawah 20 tahun yang menunjukkan sebanyak 0 % responden, sedangkan responden yang berusia 20 - 30 tahun sebanyak 43 atau 81,12%, sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 6 atau 11,32%. Sisanya sebanyak 4 atau 7,56% responden berusia > 40 tahun.

**Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Human capital	53	2,3	4,6	3,746	,3775
Kinerja Manajerial	53	2,0	5,0	4,219	,7108
Valid N (listwise)	53				

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas**

No	Indikator	Anti Image Matrice	Ket
1	Human Capital		
	Indikator 1	0,777	Valid
	Indikator 2	0,594	Valid
	Indikator 3	0,647	Valid
	Indikator 4	-	Tidak Valid
	Indikator 5	0,799	Valid
	Indikator 6	-	Tidak Valid
	Indikator 7	0,576	Valid
	Indikator 8	0,793	Valid
	Indikator 9	-	Tidak Valid
	Indikator 10	-	Tidak Valid
	Indikator 11	0,811	Valid
	Indikator 12	0,738	Valid
	Indikator 13	-	Tidak Valid
	Indikator 14	0,537	Valid
	Indikator 15	0,701	Valid
Indikator 16	0,526	Valid	

No	Indikator	Anti Image Matrice	Ket
4	Kinerja Manajerial		
	Indikator 1	0,922	Valid
	Indikator 2	0,900	Valid
	Indikator 3	0,918	Valid
	Indikator 4	0,892	Valid
	Indikator 5	0,871	Valid
	Indikator 6	0,863	Valid
	Indikator 7	0,864	Valid
	Indikator 8	0,917	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 5 menunjukkan bahwa beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , dengan demikian indikator tersebut dikeluarkan dari model. Adapun indikator yang dikeluarkan yaitu untuk variabel *Human capital* adalah indikator nomor : 4, 6, 9,10 dan 13. Setelah indikator yang tidak valid dibuang maka menunjukkan bahwa indikator dari masing-masing konstruk variabel tersebut adalah **valid**, indikator yang valid akan dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	r alpha	r tabel	Ket
<i>Human Capital</i>	0,631	0,60	Reliabel
Kinerja Manajerial	0,905	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil nilai  $r_{alpha}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,600). Jadi dapat dinyatakan bahwa variabel *human capital* dan kinerja manajerial yang digunakan dapat menghasilkan data yang **reliabel**.

**Uji Asumsi Klasik**

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Human Capital</i>	0,458	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan uji tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas antara variabel independen dengan variabel dependen artinya *variance residual* satu pengamatan ke pengamatan

yang lain berbeda, yaitu jika nilai signifikansi menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi layak dipakai untuk menganalisis pengaruh kinerja manajerial terhadap *human capital*, *structural capital* dan *customer capital*.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Human Capital</i>	0,934	1,071	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Dari tabel 8 uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak ada nilai *VIF* yang lebih dari 10,0 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas untuk model persamaan yang digunakan.

**Uji Normalitas**

Untuk mengetahui normalitas dengan teknik *one sample kolmogorov smirnov test*. Berdasarkan hasil uji *one sample kolmogorov smirnov*, diketahui bahwa diperoleh nilai sig ( $\rho$  value) dari *test statistic* adalah sebesar 0,140 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual regresi adalah normal.

**Uji Hipotesis**

**Analisis Regresi**

Analisis regresi parsial dilakukan dengan asumsi salah satu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sedang variabel independen yang lain dianggap konstan melalui persamaan regresi sebagai berikut ini.

**Tabel 9. Hasil Analisis Regresi**

Variabel	Kinerja Manajerial (n = 53) **
<i>Human capital</i>	0,011
	0,563
Constant	-2,885
F Test	11,380
Adjusted R <sup>2</sup>	0,375

Sumber: Hasil analisis data yang diolah, 2019.

Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan bantuan program SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

- Nilai sebesar - 2,885 merupakan nilai konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari variabel independen dan faktor lain, maka variabel kinerja manajerial (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu sebesar - 2,885.

b. Koefisien regresi menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan *human capital*, maka kinerja manajerial akan naik sebesar 0,563, demikian halnya jika *human capital* turun 1 satuan, maka kinerja manajerial juga akan turun sebesar 0,563.

#### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan asumsi variabel lain konstan. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di atas.

Pengaruh *Human capital* terhadap Kinerja Manajerial

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,011 ( $0,011 < 0,05$ ), sehingga **Hipotesis diterima**, artinya *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), seperti terlihat pada tabel 4.56 artinya secara bersama-sama *human capital*, *structural capital* dan *customer capital* berpengaruh secara serempak terhadap kinerja manajerial.

#### Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.56, nilai *adjusted R square* sebesar 0,375 artinya variabel independen yang terdiri *variabel human capital*, *structural capital* dan *customer capital* memberikan kontribusi sebesar 37,5% terhadap kinerja manajerial. Dari angka tersebut ada variabel independen lain diluar model regresi ini yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial sebesar 62,5%.

### 3.2. Pembahasan

#### *Islamic Human Capital* berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap kinerja manajerial. *Human capital* dengan pendekatan Gusjigang ini mempengaruhi etika individu dan moralitas berusaha yang akan mempengaruhi kinerja manajerial. Menurut Teori Islamic Stakeholder dalam mewujudkan *hablumminallah wa hablumminannas* perlu menetapkan standar etika individu bertujuan untuk memastikan bahwa etika individu akan mendorong etos kerja yang baik terhadap para pemangku kepentingan (stakeholder). Etos kerja ini akan menuntun pengusaha yang paham Gusjigang memenuhi hak dan kewajiban pegawai dalam rangka

*hablumminallah wa hablumminannas* sehingga kinerja manajerial meningkat karena adanya harmoni dalam perusahaan.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1. Kesimpulan

*Islamic Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Industri Kreatif di Kudus. Pengusaha memiliki komitmen dan kompetensi berdasar nilai budaya Gusjigang maka akan mendorong karyawan untuk mengikuti, dan mencapai target usaha yang mereka harapkan. Perusahaan yang melakukan etika dengan baik maka akan diterima oleh stakeholdernya. Perusahaan akan mempertahankan kepercayaan stakeholdernya dengan melayaninya sesuai dengan nilai budaya Gusjigang yang akan menciptakan nilai karena etika budaya Gusjigang yang mendorong penciptaan nilai untuk melayani dan kepercayaan stakeholdernya. Sehingga akan mendorong pengusaha melakukan tugas dengan dasar nilai Gusjigang untuk mencapai kinerja manajerial yang baik.

### 4.2. Keterbatasan

Narasumber yang memahami konsep Gusjigang secara komprehensif terbatas.

### 4.3. Saran

Perlu adanya sosialisasi Budaya Gusjigang secara detail dan komprehensif di seluruh wilayah sehingga dapat menjadi model pengembangan *human capital* bagi perusahaan di wilayah berbasis Islam maupun non Islam.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- al-Maududi Abul Ala. (1980). *Dasar-Dasar Ekonomi Islam dan Berbagai Sistem Masa Kini*. PT al Ma'arif, Bandung.
- Arikunto Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gupta Uma G., Nathaniel P., Massa Joseph Azzopardi. (2016). "Culture and Intellectual Capital: Towards A Conceptual Framework", *International Journal Of Organizational Analysis*, 24(3), 438-453.
- Guthrie James. 2001. The Management, Measurement and the Reporting of Intellectual Capital. *Journal of Intellectual Capital*, 2(1).

- Linnenluecke Martina K., Andrew Griffiths. (2010). Corporate Sustainability and Organizational Culture. *Journal of World Business*, 45.
- McPhail Ken. (2011). A review of the emergence of post-secular critical accounting and a provocation from radical orthodoxy *Critical Perspectives on Accounting* 22.
- Nahapiet Janine; Ghoshal Sumantra. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *The Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Risakotta, Bernard Adenay. (2002). *Modernitas, Agama Dan Budaya Nenek Moyang: Suatu Model Masyarakat Indonesia*. Internasional Conference Of Anthropology, Depasar; Indonesia.
- Sanches Saadia Vegas. (2004). Knowledge Management intellectual capital and social capital. *IFLA Journal*, 30(2).
- Said Nur. (2014). Gusjigang Entrepreneurship. *Equilibrium*, 2(2).
- Sekaran, Uma. (2000). *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach* (3). New York: John Wiley & Sons.
- Qardhawi Yusuf. (2016). *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta, Gema Insani.
- Santoso Djoko, (2016) *Gus-Ji-Gang Dalam Praktik Bisnis : Studi Kasus Komunitas Usaha Bordir Keluarga Di Kecamatan Gebog-Kabupaten Kudus*. Disertasi Satya Wacana University.
- Sveiby Karl-Erik. (2001). A Knowledge-Based Theory Of The Firm To Guide In Strategy Formulation. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 2(4).
- Triyuwono Iwan, dkk. (2016). *Fisafat Ilmu Akuntansi, Berpikir Kontemplatif, Holistik, Intuitif, Imajinatif, Kreatif, Rasional dan Radikal dalam Akuntansi*. Mitra Wacana Media. Jakarta.