

ANALISIS PRODUKTIVITAS PEGADAIAN SYARIAH BERDASARKAN UNSUR *HUMAN CAPITAL* (Studi Kasus Pada Pegadaian Syariah Kabupaten Aceh Jaya)

Rizwan¹ & Nova Nova^{2*}

¹Konsultan Pegadaian Syariah di Kabupaten Aceh Jaya

²Dosen EKP FE - Universitas Almuslim (UMUSLIM) Bireuen

*) email: nova.samaun@gmail.com

Received: March 22, 2023; Accepted: March 25, 2023; Published: March 27, 2023; Page: 22 – 28

DOI: 10.51179/eko.v15i1.2586

Abstract:

Research in the form of a case study at one of the sharia pawnshops in Aceh Jaya district. In the form of survey research, descriptive and verification research types. It was found that: (1) the human capital factor based on individual capability was achieved at 78.3%. Individual motivation with an achievement level of 82%. The leadership aspect is still low at 74%. The organizational climate aspect is quite good at 82.3%, and the workgroup effectiveness aspect reaches 80.5%. The work productivity level of sharia pawnshops in Aceh Jaya is 80.67%. (2) Simultaneously, the relationship between human capital and work productivity is 0.898 with a large contribution of human capital from the elements of individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, and workgroup effectiveness to work productivity, amounting to 80.7%.

Key words: human capital, individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, workgroup effectiveness, work productivity

Abstrak:

Penelitian berupa studi kasus pada salah satu pegadaian syariah di kabupaten Aceh Jaya. Berupa penelitian survey, jenis penelitian *descriptive* dan *verificative*. Ditemukan bahwa: (1) faktor *human capital* berdasarkan *individual capability* ketercapaiannya sebesar 78,3%. *Individual motivation* dengan tingkat pencapaiannya 82%. Aspek *leadership*, masih rendah sebesar 74%. Aaspek *the organizational climate*, cukup baik 82,3%, dan aspek *workgroup effectiveness* mencapai tingkat 80,5%. Tingkat produktivitas kerja pegadaian syariah di Aceh Jaya sebesar 80,67 %. (2) Secara simultans hubungan *human capital* terhadap produktivitas kerja sebesar 0,898 dengan besar kontribusi *human capital* dari unsur *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness* terhadap produktivitas kerja, sebesar 80,7%.

Kata kunci: *human capital*, *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, *workgroup effectiveness*, produktivitas kerja

1. Pendahuluan

Perkembangan perekonomian dunia yang semakin pesat ditandai dengan globalisasi ekonomi, akan sangat mempengaruhi perekonomian, dunia usaha, manufaktur, perdagangan maupun jasa seperti lembaga keuangan. Untuk menghadapi tantangan persaingan yang semakin pesat, diperlukan sumber daya manusia yang berjiwa *entrepreneur* sebagai manajer yang profesional, mempunyai kinerja manajerial yang memadai. Menurut Anatan, (2003) tujuan dari perusahaan adalah memaksimalkan kekayaan pemilik (*owner*), oleh karena itu perusahaan dalam

menjalankan aktivitasnya tidak terlepas dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka lembaga keuangan harus melaksanakan kegiatan pokok yang meliputi keuangan, produksi, pemasaran, personalia, dan akuntansi, yang kesemua kegiatan tersebut dipimpin oleh seorang manajer yang handal. Apalagi bicara saat ini, dengan semakin berkembangnya lembaga keuangan, termasuk di wilayah provinsi Aceh sebagai bagian dari daerah modal bagi bangsa ini, aktivitas operasi lembaga keuangan semakin beranekaragam.

Dengan semakin panjang dan banyaknya kegiatan jasa lembaga keuangan tersebut, maka mendorong lembaga keuangan mengambil langkah-langkah untuk membagi kegiatan-kegiatannya menjadi divisi-divisi yang disebut divisionalisasi, dimana tiap-tiap divisi merupakan pusat pertanggungjawaban yang menghasilkan produk sejenis atau berlainan dan juga ada kalanya saling berkaitan dan masing-masing divisi tersebut melaksanakan kegiatan proses produksi tertentu saja. Kesemua itu akan membentuk produktivitas individu pekerja juga perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan dan perusahaan, merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah *Human capital*. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan. Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah gaya kepemimpinan dan human relation yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Didasarkan pada fenomena persaingan pada lembaga keuangan, baik yang konvensional dan berbasis syariah saat ini, menuntut personal dan kelembagaan keuangan bersaing dengan kemampuan teknologi yang canggih dan *professional service* yang mumpuni pula. Minimal, secara strategi pemasar termasuk *islamic marketing*, perilaku konsumen, *advertising*, promosi penjualan, dan manajemen penjualan. Resep sukses yang ampuh adalah dengan mendapatkan pelatihan yang bagus dibidang *marketing* dan menggabungkannya dengan kreativitas, karena di zaman sekarang, perusahaan sangat memerlukan ide-ide baru yang segar untuk membuat trobosan yang berbeda dengan yang lainnya (Kotler, 2006).

Berbicara pegadaian ataupun keuangan berbasis syariah, perhatian terhadap *customer satisfaction*, *customer loyalty* dan juga *brand religiosity image* dengan label syariah memiliki hubungan dalam pemasaran untuk pengembangan pegadaian syariah, keberlangsungan dan kesuksesan usaha perbakan di masa mendatang. Para ahli pemasaran pun memberi solusi berbagai cara

untuk memasarkan produk atau bisnis, termasuk bisnis syariah dengan menggunakan emosi. *Emotional marketing* bertujuan untuk menghubungkan emosi pelanggan dengan merek atau produk tertentu. Dalam era dimana persaingan bisnis semakin ketat, membangun ikatan emosional dengan pelanggan menjadi kunci keberhasilan.

Konsep *islamic marketing* berkembang seiring perkembangan ekonomi Islam itu sendiri. *Islamic marketing* atau pemasaran syariah adalah suatu proses yang menyeluruh dengan menerapkan nilai-nilai Islam, kejujuran dan keadilan (Kartajaya dan Sula, 2008). Maka dengan strategi *Islamic marketing*, pegadaian syariah harus mampu bersaing dalam menarik nasabah konsumen untuk meningkatkan *market share*.

Untuk memiliki kekuatan nilai pasar sebagai nilai tambah (*value added*), lembaga keuangan harus membenahi kondisi internal perusahaan dari perusahaan itu sendiri. Banyak faktor yang membuat perusahaan itu lebih kokoh di mata pasar yang ditunjukkan dengan bukan hanya dari asset fisik yang dimiliki, walaupun itu sangat penting. Asset yang tak berwujud itu seperti jumlah *stockholders equity* yang positif, kekuatan pada *financial performance*, kemampuan intelektual perusahaan, dalam efisiensi biaya yang ditemukan dapat meningkatkan kinerja Perusahaan dan kekuatan dalam persaingan, sehingga inovasi secara terus menerus yang dalam hal ini semua faktor di atas disebut *intellectual capital* atau modal *intangible* yang dapat meningkatkan *financial performance* dan *competitive* perusahaan (Margaretha dan Rakhman, 2006).

Unsur utama dalam memajukan organisasi adalah SDM, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan persaingan tersebut. Dalam mencapai produktivitas yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting, karena berhasil tidaknya suatu usaha diperlukan adanya sumber daya manusia (*human capital*) yang akan dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitif. Hal ini diperoleh melalui inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual yang dimiliki oleh perusahaan. Mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah *human capital* dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya (Mayo, 2000).

Menurut Mayo (2000), *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability*,

individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Manajemen organisasi dituntut untuk mengubah secara fundamental cara kita memandang *human capital* dan hubungan kerja. Ini berarti bahwa upaya pencapaian sukses diwujudkan dengan memandang *human capital* sebagai suatu sumber keunggulan strategik, bukan hanya sebagai sumber biaya yang harus diminimumkan atau dihindari (Handoko, 2000).

Suatu perusahaan yang digolongkan berhasil senantiasa meningkatkan produktifitas karyawannya, tetapi ini tergantung pada karyawan tersebut apakah sudah bekerja secara efektif. Tugas perusahaan disini adalah bagaimana mendayagunakan *human capital* yang ada. Dengan adanya tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta ketrampilan tersebut maka diharapkan akan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai sekaligus perusahaan.

Maka dalam hal ini, *human capital* berjiwa *leadership* sebagai manajer dalam mengelola sumber daya dan strategi diperlukan. *Leadership* dengan pengetahuan, syarat dan strategi yang diperbolehkan dalam syariat islam dalam menjalankan Lembaga keuangan syariah, menjadi modal utama kepercayaan masyarakat. Pegadaian Syariah adalah lembaga keuangan yang menyediakan transaksi pembiayaan dan jasa gadai berdasarkan prinsip syariah Islam.

Pegadaian adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) keuangan indonesia yang bergerak dalam 3 bidang bisnis utama yaitu pembiayaan, emas, dan penyediaan jasa. Pegadaian Syariah menjalankan sistem gadai sesuai dengan hukum islam. Sistem gadai atau (*rahn*) sesuai dengan hukum Islam landasan Qur'an dan Hadist.

Penelitian berupa studi kasus pada salah satu pegadaian syariah di kabupaten Aceh Jaya. Yang telah berkarya lebih dari 7 tahun lalu, dengan tantangan dan kendala yang dihadapi, seperti SDM, kinerja pegawai, pelayanan konsumen dan lain-lain. Penelitian ini hanya melihat elemen dari dimensi *human capital* yang ikut menentukan kinerja pegawai dan Lembaga Pegadaian Syariah.

2. Tinjauan Teori

a. Produktivitas kerja

Pengertian Produktivitas Kerja adalah tidak lebih dari sekedar ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen karena produktivitas mengandung pula

falsafah dan sikap mental yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju mutu kehidupan hari esok yang lebih baik. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber daya yang ada.

Secara umum produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara output dan input. Penggunaan rasio ini harus memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlah), aspek kepemimpinan (pengarahan dan pembinaan) maupun aspek sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengelolanya (teknologi). Karena faktor manusia merupakan faktor produktivitas yang terpenting, maka dalam pengelolaannya pun harus berbeda dari faktor produksi yang lain. Para karyawan itu adalah manusia yang mempunyai pribadi yang beraneka ragam yang harus dihormati dan dihargai harkat dan martabatnya.

Menurut Newstrom (2002) mengemukakan bahwa: produktivitas adalah meraih hasil kualitas dan kuantitas masukan dalam rangka membangun kapasitas untuk kemajuan. Sedangkan Greenberg dalam Sinungan (2005) mengemukakan bahwa: "Produktivitas dapat diartikan sebagai "ratio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (*input*) yang sebenarnya". Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003).

Menurut Sinungan (2003) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut: a) Manusia, b) Modal, c) Produksi, d) Lingkungan organisasi. Sedangkan Simamora (2004) menyatakan faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas, meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

b. *Human capital*

Sumber daya perusahaan adalah semua faktor baik sumber daya yang berwujud (*tangible asset*) maupun yang tidak berwujud (*intangible asset*). *Human capital* merupakan salah satu komponen utama dari *intangible asset* yang dimiliki

perusahaan. Namun selama ini biasanya penilaian terhadap kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat *tangible asset*. (Sukoco I., & Prameswari D., 2017).

Dengan demikian *human capital* bukanlah memposisikan manusia sebagai modal layaknya mesin sehingga seolah-olah manusia sama dengan mesin. Namun *human capital* justru bisa membantu pengambil keputusan untuk memfokuskan pembangunan manusia dalam rangka peningkatan mutu organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat melakukan peningkatan kualitas *human capital* dalam menghadapi tantangan, dan juga untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Larkan (2008), “*Human capital* lahir didasari oleh fenomena bahwa pada abad 21 ini kesadaran manajemen perusahaan dalam pengelolaan SDM semakin tinggi. Perusahaan mulai menyadari bahwa kinerja perusahaan bukan hanya ditentukan oleh *capital* yang berupa finansial, mesin, teknologi, dan modal tetap, melainkan terutama dipengaruhi oleh *intangible capital*, yaitu SDM”.

Human capital tercermin dalam bentuk pengetahuan, gagasan (ide), kreativitas, keterampilan, dan produktivitas kerja. Tidak seperti bentuk kapital lain yang hanya diperlakukan sebagai *tools*, *human capital* ini dapat menginvestasikan dirinya sendiri melalui berbagai bentuk investasi sumber daya manusia, diantaranya pendidikan formal, pendidikan informal, pengalaman kerja, kesehatan, dan gizi serta transmigrasi. (Fattah, dalam Yana Aisyah, 2013).

Human capital memiliki lima komponen yang memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Kelima komponen *human capital* tersebut adalah kemampuan individu (*individual capability*), motivasi individu (*individual motivation*), kepemimpinan (*leadership*), suasana organisasi (*the organizational climate*), dan efektifitas kelompok kerja (*workgroup effectiveness*).

Human capital meliputi pengetahuan tentang individu dari suatu organisasi yang ada pada pegawainya (Bontis, Crossan & Hulland, 2001). Pegawai menghasilkan *intellectual capital* melalui kompetensi, sikap dan kecerdasan intelektual (Ross, Ross, Edvinsson & Dragonetti, 1997). *Human capital* merupakan kombinasi warisan genetik, pendidikan, pengalaman, dan sikap tentang hidup dan bisnis (Hudson, 1993).

Pemikiran akademis lain mempercayai bahwa kebiasaan dari beberapa individu dalam perusahaan mungkin dianggap baik, semenjak hal

tersebut mendorong perusahaan mempertimbangkan perspektif baru yang segar dari pengetahuan mereka. *Human capital* merupakan hal yang penting karena merupakan sumber inovasi dan strategi pembaharuan, apakah dari *brainstorming* dalam laboratorium riset, melamun di kantor, menyingkirkan *file-file* lama, *re-engineering* proses baru, dan perbaikan skill individu (Bontis, 1999). Esensi *human capital* adalah kedalaman dari kecerdasan anggota organisasi.

3. Metodologi

a. Metode Penelitian dan Variabel

Penelitian ini merupakan penelitian survey, yaitu mengambil sampel dari suatu populasi dan pengumpulan data menggunakan kuisioner, kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang diperoleh.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *descriptive* dan *verificative*. Penelitian *descriptive* merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang variable yang diteliti. Sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (Arikunto, 2006).

Untuk lebih jelasnya variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut;

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi variabel	Dimensi (Unsur)
Human Capital	Human Capital adalah modal daya manusia yaitu kemampuan atau keahlian yang ada pada seseorang untuk menjadi ukuran dalam menentukan pemberian imbalan. (Sumber: Ardiyos, 2007).	1. <i>Individual capability</i> , 2. <i>Individual motivation</i> , 3. <i>Leadership</i> , 4. <i>The organizational climate</i> , 5. <i>Workgroup effectiveness</i> .
Produktivitas kerja	Produktivitas dapat diartikan sebagai “ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya (Sumber: Greenberg dalam Sinungan, 2005)	1. Hasil kerja 2. Mutu kerja 3. Penggunaan Waktu 4. Pemahaman tugas 5. Pelayanan

Populasi penelitian adalah seluruh lembaga keuangan pegadaian Syariah di Kabupaten Aceh Jaya yang terdaftar sebagai kerangka *sampling*. Unit analisis penelitian adalah pegawai pada

Pegadaian Syariah Kabupaten Aceh Jaya sebanyak 25 orang dan semua digunakan sebagai unit penelitian.

b). Rancangan dan Teknik Analisis

Analisis data sesuai dengan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang di dituangkan dalam desain penelitian adalah dilakukan dengan (1) analisis deskriptif dan (2) analisis korelasi. Analisis deskriptif akan memberikan gambaran tentang: profil Lembaga dan pegawai. Analisis korelasi dilakukan untuk melihat berkaitan dengan variabel yang dihubungkan, yakni hubungan antara dimensi atau unsur *human capital* dan produktivitas kerja.

Sejauh mana hubungan ini dapat dipertanggungjawabkan secara keilmuan (substansial) dan terapannya (fenomena), maka pertama di uji validitas isi instrument dan tingkat reliabilitasnya. Juga uji signifikansi koefisien korelasi.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Sekilas Produk Pegadaian Syariah

Beberapa produk pelayanan pegadaian syariah, menyediakan *Rahn*, *Arrum Haji*, Multi Pembayaran Online (MPO), Konsinyasi Emas, Tabungan Emas, Mulia, *Arrum BPKB*, Pembiayaan Amanah.

Pembiayaan *rahn* (Gadai Syariah) adalah solusi tepat untuk kebutuhan dana cepat yang sesuai syariah. Calon nasabah atau debitur hanya perlu membawa agunan berupa perhiasan emas dan barang berharga lainnya ke outlet Pegadaian, yang selanjutnya akan diproses dalam waktu singkat. Untuk pelunasan dari Gadai Syariah ini juga dapat dilakukan sewaktu-waktu dengan perhitungan ijarah selama masa pinjaman.

Pembiayaan *Arrum Haji* adalah layanan yang memberikan Nasabah kemudahan untuk pendaftaran dan pembiayaan haji. Nasabah bisa mendapatkan uang pinjaman dalam bentuk tabungan haji. Sedangkan Multi Pembayaran Online (MPO) adalah produk yang melayani pembayaran untuk berbagai tagihan seperti listrik, telepon/ pulsa ponsel, air minum, pembelian tiket kereta api, dan lain sebagainya secara *online*. Layanan MPO sebagai solusi pembayaran cepat yang memberikan kemudahan kepada nasabah dalam bertransaksi tanpa harus memiliki rekening di Bank.

Konsinyasi Emas adalah layanan titip-jual emas batangan di pegadaian sehingga menjadikan investasi emas milik nasabah lebih aman.

Sedangkan tabungan Emas adalah layanan pembelian dan penjualan emas dengan fasilitas titipan dengan harga yang terjangkau. Layanan ini sekaligus bisa memberikan kemudahan kepada masyarakat untuk berinvestasi emas. Juga produk Mulia adalah layanan penjualan emas batangan kepada masyarakat secara tunai atau angsuran dengan proses mudah dan jangka waktu yang fleksibel. Mulia dapat menjadi alternatif pilihan investasi yang aman untuk mewujudkan kebutuhan masa depan.

Lalu pembiayaan *Arrum (Ar Rahn* untuk Usaha Mikro) pada Pegadaian Syariah memudahkan para pengusaha kecil untuk mendapatkan modal usaha dengan jaminan kendaraan. Melalui produk ini, kendaraan tetap pada pemiliknya sehingga dapat digunakan untuk mendukung usaha sehari-hari. Dan pembiayaan Amanah dari Pegadaian Syariah adalah pembiayaan berprinsip syariah kepada karyawan tetap maupun pengusaha mikro, untuk memiliki motor atau mobil dengan cara angsuran.

2). Analisis Deskriptif

Human capital

Dari hasil penelitian dengan menggunakan instrumen angket (kuesioner) tentang human capital mereka. Berdasarkan kemampuan individu (*individual capability*), motivasi individu (*individual motivation*), kepemimpinan (*leadership*), suasana organisasi (*the organizational climate*), efektifitas kelompok kerja (*workgroup effectiveness*). Diperoleh hasil penilaiannya, adalah aspek *individual capability*, umumnya sudah baik, ketercapaiannya sebesar 78,3%. Aspek *individual motivation*, juga sudah baik dengan tingkat pencapaiannya 82%. Namun aspek *leadership*, masih rendah dengan tingkat pencapaiannya 74%.

Sementara itu dari aspek *the organizational climate*, cukup baik dengan tingkat pencapaiannya 82,3%. Dan aspek efektifitas kelompok kerja (*workgroup effectiveness*), juga tergolong baik dengan penilaiannya mencapai tingkat 80,5% memenuhi ketentuan dari standar kerja.

Maka dari hasil data yang diperoleh melalui penilaian keseluruhan tentang human capital, diperoleh mencapai 81 %. Dari hasil ini sudah hampir menunjukkan tingkat yang optimal.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja atas dasar penilaian dari aspek hasil kerja, mutu kerja, penggunaan Waktu, pemahaman tugas, dan pelayanan, maka diperoleh hasil pencapaian produktivitas kerja pegadaian syariah di Aceh Jaya sebesar 80,67 %. Dari hasil

ini sudah hampir menunjukkan tingkat yang optimal.

3). Pengujian Instrumen Penelitian

Jenis uji validitas yang digunakan adalah validitas internal, yaitu menguji kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan menggunakan ukuran koefisien korelasi Rank-Spearman.

Validitas human capital dari unsur *individual capability* semua butir dinyatakan valid dengan rata-rata nilai koefisien validitasnya 0,527. Dari unsur *individual motivation*, juga valid dengan tingkat validitasnya 0,623 dan aspek *leadership*, dinyatakan valid dengan nilai koefisien validitas 0,613.

Dari unsur suasana organisasi (*the organizational climate*), semua butir valid dengan rata-rata koefisiennya 0,592. Dan unsur efektifitas kelompok kerja (*workgroup effectiveness*) juga valid dengan koefisien validitas 0,641. Sedangkan pengukur variable Produktivitas kerja, sejumlah 5 item pertanyaan, maka hasil korelasi skor item dengan skor total variabel tersebut semua valid, dengan nilai terendah 0,389 dan tertinggi 0,559.

Pengujian reliabilitas atau kehandalan setiap instrumen dari variabel yang diteliti dengan teknik *Cronbach's alpha*. Nilai reliabilitas human capital 0,891 dan produktivitas kerja sebesar 0,887.

4). Analisis Korelasi

Seperti disebutkan dalam rancangan analisis, maka analisis masalah yang diteliti menggunakan analisis korelasi dengan variabel bebas (X) unsur human capital, masing-masing unsur *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan unsur *workgroup effectiveness*.

Tabel 2. Korelasi antar Variabel

		produktivitas kerja
individual capability	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	25
individual motivation	Pearson Correlation	.411*
	Sig. (2-tailed)	.041
	N	25
leadership	Pearson Correlation	.580**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	25
organizational climate	Pearson Correlation	.604**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	25
workgroup effectiveness	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25

Dari hasil diatas nilai koefisien korelasi bernilai positif, dan semua signifikan. Korelasi antara unsur *individual capability* terhadap produktivitas kerja sebesar 0,567. Dan yang terbesar korelasinya adalah unsur human capital tentang *workgroup effectiveness* terhadap produktivitas kerja, yakni sebesar 0,754.

Secara simultan hubungan human capital terhadap produktivitas kerja sebesar 0,898 dengan besar kontribusi human capital dari unsur *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness* terhadap produktivitas kerja, sebesar 80,7%.

Tabel 3. Koefisien Korelasi secara simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.898 ^a	.807	.756	.43558

Predictors: (Constant), workgroup effectiveness, individual motivation, organizational climate, individual capability, leadership

b. Pembahasan

Hasil penelitian bahwa secara simultan hubungan *human capital* terhadap produktivitas kerja sebesar 0,898 dengan besar kontribusi *human capital* dari unsur *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness* terhadap produktivitas kerja, sebesar 80,7%. Dan yang terbesar korelasinya adalah unsur *human capital* tentang *workgroup effectiveness* terhadap produktivitas kerja, yakni sebesar 0,754.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, didukung dari penelitian Ongkorahardjo, dkk (2008), bahwa *individual capability* dan *the organizational climate* yang merupakan komponen dari *human capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan kantor akuntan publik baik secara individual (parsial) maupun secara simultan. Juga dari penelitian Swastari (2013) Studi Pada PT. Telkomsel *Branch* Purwokerto. Menyatakan, Secara bersama-sama kompetensi, *individual capability*, dan *individual motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan yaitu:
a. Faktor *human capital* berdasarkan kemampuan individu (*individual capability*), umumnya sudah baik, ketercapaiannya sebesar 78,3%. Unsur

motivasi individu (*individual motivation*), juga sudah baik dengan tingkat pencapaiannya 82%. Namun aspek *leadership*, masih rendah dengan tingkat pencapaiannya 74%. Dari aspek *the organizational climate*, cukup baik dengan tingkat pencapaiannya 82,3%. Dan aspek efektivitas kelompok kerja (*workgroup effectiveness*), juga tergolong baik dengan penilaiannya mencapai tingkat 80,5% memenuhi ketentuan dari standar kerja. Maka dari hasil data yang diperoleh melalui penilaian keseluruhan tentang human capital, diperoleh mencapai 81 %. Dari hasil ini sudah hampir menunjukkan tingkat yang optimal.

- b. Produktivitas kerja atas penilaian dari aspek hasil kerja, mutu kerja, penggunaan waktu, pemahaman tugas, dan pelayanan, maka diperoleh hasil pencapaian produktivitas kerja pegadaian syariah di Aceh Jaya sebesar 80,67 %. Dari hasil ini sudah hampir menunjukkan tingkat yang optimal.
- c. Hubungan *human capital* terhadap produktivitas kerja sebesar 0,898 dengan besar kontribusi *human capital* dari unsur *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness* terhadap produktivitas kerja, sebesar 80,7%. Dan yang terbesar korelasinya adalah faktor *human capital* dari unsur *workgroup effectiveness* terhadap produktivitas kerja, yakni sebesar 0,754.

Daftar Pustaka

- Anatan, Lina. (2003) "Kualitas Pelayanan (Service Quality): Strategi Meraih Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Melalui Customer Satisfaction." *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Koperasi* 5, no. 2 (2003): 62-76.
- Arikunto, Suharsimi (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi VI, Cetakan ke 13, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta
- Bontis, N., Keovv, W.C.C. and Richardson, S. (2000). Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries." *Journal of Intellectual Capital*, 1(1): 85-100.
- Bontis, Nick., Nicola C. Dragonetti., Kristine, Jacobsen., and Goran, Ross (1999). The Knowledge Toolbox: A Review of The Tools Available To Measures and Manage Intangible Resources, *European Management Journal*. Vol. 17. No. 4, pp. 391-402
- Bontis, Nick (2000), *Assessing Knowledge Assets: A Review of The Models Used To Measure Intellectual Capital*, <http://www.business.queensu.ca/kbe>
- Dian Swastari (2013). *Analisis Penerapan Human Capital Management Terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada PT. Telkomsel Branch Purwokerto*. UPI Repository
- Handoko, T. Hani. (2006). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Hudson, J. A. (1993). *Comprehensive Rock Engineering Principles, Practice and. Project* (1st ed., Vol. 3). Oxford: Pergamon Press.
- Iwan Sukoco dan Dea Prameswari, 2017: <https://jeniusbangat.blogspot.com/2018/03/engaruh-human-capital-terhadap.html>
- Kusnendi, (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT
- Kotler, Philip (2006). *Manajemen pemasaran*, jilid I, Edisi kesebelas, Jakarta, P.T. Indeks Gramedia
- Larkan K. (2008). *The Talent War: Mendapatkan dan Mempertahankan Orang-orang Terbaik Organisasi*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Margaretha, Farah dan Arief Rakhman (2006), Analisis Pengaruh Intellectual Capital terhadap Market Value dan Financial Performance Perusahaan dengan Metode Value Added Intellectual Coefficient. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 8(2): 199-217.
- Mayo, A. (2000). The Role of Employee Development in the Growth of Intellectual Capital. www.emerald-library.com. pp: 521-533
- Newstrom John W., (2002). *Organizational Behavior; human behavior at work*, United. States of America: The Mc. Graw-Hill
- Onghorahardjo, dkk (2008). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.
- Roos, Johan., Goran Roos, Nocola C. Dragonetti, and Leif Edvinsson (1997), *Intellectual Capital Navigating the New Business Landscape*, London; MacMillan Press Ltd.
- Sinungan, Muchdarsyah, (2005). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukoco I., & Prameswari D., (2017). Human Capital Approach Productivity Of. Human Resources Management. *Jurnal AdBispreneur*, 93-104.