

**PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL PROGRAM STUDI TERHADAP KINERJA
PROGRAM STUDI
(STUDI KASUS PADAPROGRAM STUDI UNISMA BEKAS)**

**Ari Dewi Cahyati
Dosen Akuntansi UNISMA BEKASI**

**Rianti Setyawasih
Dosen Manajemen UNISMA BEKASI**

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah indicator intellectual capital prodi berpengaruh terhadap kinerja prodi. Dengan analisis PLS diketahui bahwa dari indicator intellectual capital yaitu learning and education, pengalaman dan keahlian, kreativitas dan inovasi, sistem dan program, riset dan pengembangan, paten, strategi kemitraan, hubungan dengan pelanggan dan pengetahuan pelanggan hanya 2 indikator yang berpengaruh yaitu : learning and education dan kreativitas dan inovasi sedangkan indicator yang lain tidak berpengaruh.

Kata Kunci : Intellectual Capital, Kinerja Prodi

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif mendorong perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya (aset) perusahaan. Aset perusahaan dibagi 2 (dua) yaitu : aset berwujud dimana merupakan aset yang mempunyai substansi fisik dan aset tidak berwujud (intangible aset) merupakan aset yang tidak mempunyai substansi fisik. Seiring dengan perkembangan teknologi dan globalisasi yang ditandai dengan pergeseran teknologi dari era *hard automation* ke era *smart tecknology*, dimana pekerjaan berubah radikal dari yang mengandalkan otot dan ketrampilan menjadi *knowledge based work*-pekerjaan yang lebih mengandalkan otak dan pengetahuan, maka intangible asset menjadi sangat penting. Asni (2007) dalam Subkhan dan citraningrum (2010) menyatakan bahwa kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan sangat bergantung pada kapasitas untuk mengelola *aset intangible*. Pengetahuan dan kapasitas inovasi secara efektif menjadi nilai penting bagi pengendalian aktivitas perusahaan sehingga perusahaan bisa menggunakan aset lainnya secara efisien dan ekonomis pada akhirnya perusahaan bisa mencapai keunggulan kompetitif (Ruppert dalam Sawarjuwono, Kadir, 2003). Salah satu pendekatan yang digunakan dalam pengukuran intangible asset adalah intellectual capital. Sementara itu disisi lain, walaupun Intellectul capital merupakan komponen penting sebagai penentu keberhasilan organisasi, akuntansi tidak mengakui intellectual capital sebagai asset, akuntansi hanya mengakui sebagian kecil dari Intellectul capital sebagai aset misalnya paten yang dihasilkan oleh perusahaan. Ketidakmampuan perusahaan untuk mencatat *intangibile asset* tersebut dalam neraca dikarenakan standar akuntansi yang ada saat ini belum mampu menangkap dan melaporkan investasi yang dikeluarkan untuk memperoleh sumber daya non fisik. Investasi sumber daya non fisik yang dapat ditangkap dan dilaporkan menurut standar akuntansi saat ini baru sebatas investasi dalam bentuk *intellectual property*.

Intellectual capital terdiri dari 3 (tiga) element, human capital, structur capital dan relational capital. Banyak pihak berpendapat bahwa aset perusahaan terpenting merupakan sumber daya manusia (*human capital*), karena human capitallah yang mengendalikan aset lain yang dimiliki oleh perusahaan.

Human capital yang melakukan pengelolaan atas aset perusahaan baik aset berwujud maupun aset tidak berwujud sehingga perusahaan bisa mendapatkan laba dan nilai tambah. *Structure capital* berhubungan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen, standard struktur capital adalah pengetahuan yang berada disekitar kegiatan rutin perusahaan, pengetahuan tersebut bisa kepemilikan hak intelektual, teknologi, penemuan, data, publikasi dan proses yang dapat dipatenkan, hak cipta atau rahasis dagang (Habiburrahman, 2008). Perusahaan yang ingin maju harus melakukan riset dan pengembangan dibandingkan dengan pesaingnya. *Relational capital* merupakan hasil dari kemampuan organisasi untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan termasuk supplier, pelanggan, competitor, pemegang saham, stake holder dan masyarakat). Pengelolaan dari ketiga elemen intellectual capital akan membantu perusahaan mencapai keunggulan kompetitif sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi. Jika kinerja organisasi diukur dari kemampuan perusahaan dalam mendapatkan laba, maka intellectual capital merupakan sarana untuk penciptaan laba dan nilai tambah bagi perusahaan.

Perguruan tinggi merupakan organisasi dibawah departemen pendidikan nasional yang paling tidak mempunyai 2 (dua) peran penting dalam pembangunan yaitu : 1) sebagai *agent of change* (agen pembaharuan) 2) sebagai pencipta dan pendukung gagasan-gagasan baru . Oleh karena itu bisa dikatakan peran perguruan tinggi sangat besar terutama dalam pengembangan sumber daya manusia yang mampu mendorong, memelopori dan menciptakan gagasan-gagasan baru sehingga memberikan sumbangan kemajuan intelektual. Peran tersebut bisa terlaksana dengan melakukan tri dharma perguruan tinggi yaitu : 1) pendidikan dan pengajaran 2) penelitian 3) Pengabdian masyarakat. Dalam hal ini program studi merupakan bagian dari universitas yang turut serta sebagai salah satu penentu keberhasilan universitas Dalam melaksanakan peran sebagai agent of change dan pencipta gagasan-gagasan baru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- a. Bagaimana pengaruh human capital terhadap kinerja program studi ?
- b. Bagaimana pengaruh structure capital terhadap kinerja program studi ?
- c. Bagaimana pengaruh relational capital terhadap kinerja program studi ?

1.3 Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini batasan masalah intellectual capital hanya terbatas pada Intellectual capital akademik. Penelitian ini hanya dilakukan pada prodi yang ada di UNISMA.

1.4 Tujuan Penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh human capital terhadap kinerja program studi ?
- b. Bagaimana pengaruh structure capital terhadap kinerja program studi ?
- c. Bagaimana pengaruh relational capital terhadap kinerja program studi ?

1.5 **Kontribusi penelitian**, diharapkan hasil dari penelitian ini bisa dijadikan bahan masukan untuk obyek penelitian sehingga bisa dijadikan dasar pijakan untuk pengembangan *intellectual capital* yang ada di prodi UNISMA. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Dewan standar Akuntansi untuk penyusunan standar sehubungan dengan keberadaan intellectual capital.

KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.2 Pengertian Intellectual capital

Stewart (1997) dalam Subhan dan Citraningrum (2010) mendefinisikan IC sebagai materi intelektual yang telah diformalkan, dan dikembangkan untuk menciptakan kesejahteraan dengan memproduksi nilai lebih dari asset

Dalam kajian mengenai *intellectual capital*, banyak definisi yang telah diajukan oleh para peneliti diantaranya :

Mouritsen (1998) mendefinisikan intellectual capital sebagai suatu proses pengelolaan teknologi yang mengkhususkan untuk menghitung prospek perusahaan di masa yang akan datang.

Harrison dan Sullivan (1997) mendefinisikan IC mengemukakan bahwa kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh usaha-usaha rutin perusahaan untuk memaksimalkan nilai-nilai organisasi yang berbeda-beda seperti peningkatan keuntungan, akuisisi inovasi dari perusahaan lain, loyalitas konsumen, pengurangan biaya dan perbaikan produktivitas.

Kooisdra dan Zijstra (2001) mendefinisikan IC sebagai intellectual material yang telah diformalkan diperoleh dan dimanfaatkan untuk menghasilkan aset yang lebih tinggi

Raffie, et.al (2010) mendefinisikan intellectual capital sebagai sumber intellectual (knowledge, kepemilikan spiritual) yang dapat digunakan menciptakan kesejahteraan.

William (2001) mendefinisikan IC adalah informasi dan pengetahuan yang diaplikasikan dalam perusahaan untuk menciptakan nilai. Sangkala (2006) IC adalah sumber daya organisasi yang berbasis pengetahuan dan menjadi dasar kompetensi organisasi untuk dapat hidup dan berkembang.

Sedangkan Fazlagiz (2005) mengidentifikasi karakteristik intelektual capital sebagai berikut :

- 1) Tidak berwujud
- 2) Terkait erat dengan Pengetahuan (knowledge) dan keahlian dari karyawan, pelanggan dan teknologi dari organisasi.
- 3) IC memberikan kesempatan yang lebih besar bagi organisasi untuk sukses di masa yang akan datang.

2.1.2 Komponen intellectual Capital

Peneliti terdahulu pada umumnya menyatakan bahwa *intellectual capital* terdiri dari tiga komponen utama (Sveiby, 1997 dan Bontis, 1998), yaitu :

- a. Human capital
- b. Structure Capital
- c. Relational Capital

Berikut ini merupakan definisi dari tiap elemen diatas:

Komponen pertama adalah Human capital, didefinisikan sebagai seperangkat nilai, perilaku, kualifikasi, dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang dapat menghasilkan nilai bagi perusahaan (Ross, et al 1997, Mac Gregor et.al 2004 dalam Loureiro, Teixeira, 2011). Human capital akan meningkat ketika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya (sawarjuwono, kadir, 2003). Faktor lain dalam *human capital* ini adalah kreativitas yang menjadi inti dalam pengembangan perusahaan di masa depan. Mayo (2000) menyatakan bahwa yang mempengaruhi human capital adalah individual capability, individual motivasi, efektivitas kerja tim, iklim organisasi dan leadership. Sveivy (1997) mengemukakan bahwa kompetensi profesional dapat diukur melalui pengalaman kerja, keahlian dan pelatihan, inovasi dan kreativitas.

Walaupun banyak peneliti yang menggolongkan *human capital* sebagai komponen dari *intellectual capital*, tidak seperti komponen *intellectual capital* lainnya, secara teknis dan hukum, *human capital* tidak dapat dimiliki perusahaan secara sepenuhnya (Edvinsson dan Malone, 1997 ; Stewart, 1998 dalam Choong, 2008).

Komponen kedua adalah Structure Capital merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk

menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan. Misalnya sistem operasional perusahaan, proses manufaktur, budaya organisasi, filosofi manajemen dan semua bentuk intellectual property yang dimiliki perusahaan. (Sawarjuwono, 2003). Bontis (1998) menyatakan bahwa structure capital dapat dipengaruhi oleh sistem komunikasi, mekanisme atau sistem kerja. Sedangkan Sveiby (1997)) menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi structure capital adalah sistem pengajaran, budaya organisasi dan kegiatan penelitian. Seperti Brooking, Annie (1996) diadopsi oleh Partanen (1998) dalam Sawarjuwono (2003) menyatakan bahwa elemen Structure Capital terdiri dari 2 elemen yaitu Intellectual properti seperti merek, hak cipta seperti paten dan Infrastructure capital seperti filosofi manajemen, budaya perusahaan, proses manajemen, metode perusahaan, financial relations, sistem informasi, net working systems.

Komponen Ketiga adalah, Relational capital, merupakan hasil dari kemampuan organisasi untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan termasuk supplier, pelanggan, competitor, pemegang saham, stake holder dan masyarakat) untuk meningkatkan kesejahteraan dengan meningkatkan human capital dan structure capital (Viedma marti, 2001 dalam Loureiro, Teixeira, 2011). Menurut Allee (1998) dalam Kok (2005) relational capital dipengaruhi oleh relasi dengan konsumen, relasi dengan teman kerja. Sedangkan Sveiby (1997) menyatakan bahwa Relational capital dapat digambarkan koneksi perusahaan dengan masyarakat atau public.

2.1.3 Pentingnya Mengukur Intellectual Capital pada universitas:

Intellectual capital pada universitas seharusnya diukur karena beberapa alasan :

- 1) Transparansi dari institusi public seharusnya meningkat. Dalam masyarakat berbasis pengetahuan masyarakat menginginkan akses yang komprehensif mengenai informasi dimana dana public dialokasikan.
- 2) Daftar peringkat universitas perlu dibandingkan dengan benchmarking yang lain. Sehingga memberikan informasi universitas mana yang lebih baik. Universitas seharusnya menerapkan metode pembelajaran yang baru untuk diaplikasikan. Transfer good practice seharusnya ditingkatkan jika universitas dapat memperoleh akses intellectual capitalnya.
- 3) Kekuatan hubungan antara universitas dan industry tidak mungkin dilakukan tanpa “common language”. Kerjasama tersebut akan menyebabkan akademisi dan praktisi bisnis mampu mengembangkan hubungan yang saling menguntungkan.
- 4) Pengukuran IC dalam universitas akan membuat peneliti lebih dekat dengan kebutuhan masyarakat dan industry. (Fazlagiz, 2005)

2.1.4 Konsep dan Pengukuran Kinerja

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indicator tingkatan prestasi yang ingin dicapai dan mencerminkan keberhasilan perusahaan/manajer. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari anggota organisasi. Penilaian kinerja organisasi secara tradisional dapat ditinjau dari aspek keuangan yaitu dengan menilai rasio keuangan perusahaan. Brigham (1995;58) menyatakan bahwa ukuran keberhasilan organisasi dapat dilihat dari profitabilitasnya. Perusahaan mempunyai keunggulan bersaing apabila perusahaan tersebut mampu meraih laba yang tinggi dari rata-rata tingkat laba normal. Tingkat laba dapat dinyatakan dengan beberapa rasio yaitu rasio pengembalian asset (return on asset) dan rasio pengembalian modal (Return on equity)

Konsep kinerja atau performance dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan atau degree of accomplishment (Rue dan Bars 1981 dalam Keban (1995). Hal ini juga berarti bahwa kinerja organisasi dapat diukur dari sejauh mana organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kaplan dan Norton (1992) mengembangkan pengukuran kinerja yang tidak hanya menekankan kinerja keuangan tetapi juga kinerja non keuangan yang disebut dengan balance score card. Konsep balance score card menekankan hubungan sebab akibat kinerja non keuangan dan kinerja keuangan. Pengukuran kinerja balance score card terdiri dari 4 (empat) perspektif yaitu : 1) kinerja keuangan 2)kepuasan pelanggan 3) perspektif bisnis internal 4)perspektif pertumbuhan dan pembelajaran.

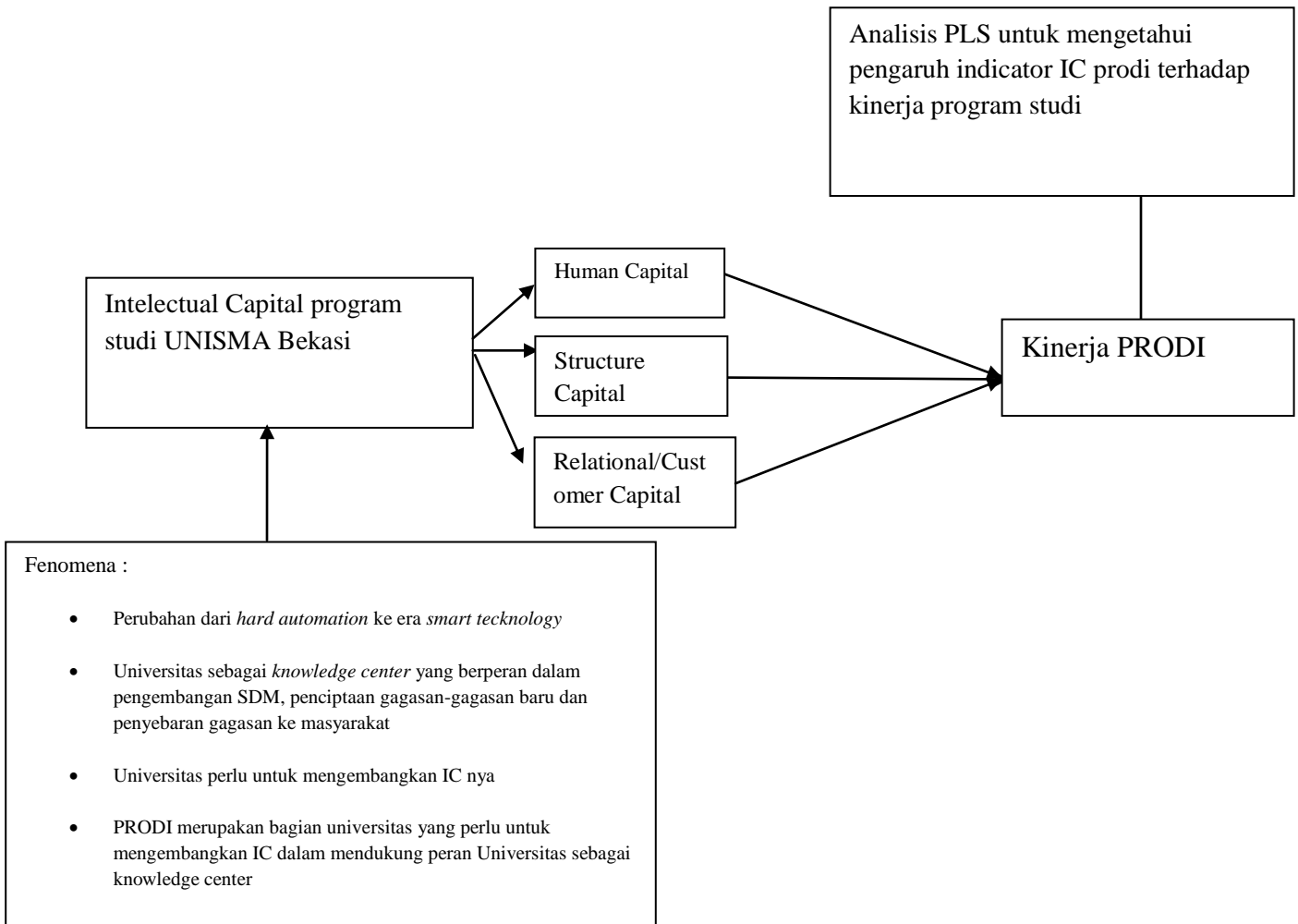
2.2 Penelitian Sebelumnya

1. Ahmed Seleim, Ahmed Ashour, Nick Bontis (2004) meneliti Intellectual capital pada perusahaan software di Mesir, Variabel intellectual capital yang diteliti adalah Human capital, structure capital, relational capital. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa indicator dari IC yang dilaporkan oleh CEO's memberikan arah untuk membangun knowledge yang dijadikan dasar untuk pengembangan IC di masa yang akan datang.
2. Partiwi Dwi Astuti, Arifin Sabeni (2008) meneliti IC pada perusahaan di Jawa tengah. Dengan menggunakan analisis SEM mengindikasikan bahwa Human capital berhubungan secara positif dengan structure capital, Human capital berpengaruh positif dengan customer capital, customer capital berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, structure capital berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan
3. Bontis, Keow, Richardson, 2000, meneliti IC dan kinerja bisnis pada perusahaan di Malaysia, Penelitian ini menggunakan metode kuesioner pada mahasiswa yang bekerja *part time* di Kuala Lumpur, Malaysia. Hasil penelitiannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara *intellectual capital* terhadap kinerja, walaupun hubungan yang berbeda dari *human capital* terhadap *structural capital* umunya tergantung pada jenis industri-industri yang diteliti.
4. Rafiee, Mosavi dan Amirzabeh, melakukan studi eksplorasi elemen dan item2 dalam IC pada universitas di Iran. Komponen Ic dibagi menjadi 4 yaitu ; human capital, relational capital, structure capital dan Intellectual property. Hasil studi mengindikasikan bahwa pengetahuan spiritual (spiritual possession) merupakan indicator yang paling kuat dan relasi keuangan merupakan indicator paling lemah.
5. Subkhan, Citraningrum (2010) meneliti pengaruh IC terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan pada tahun 2005-2007 menemukan bahwa Value added Capital Employed (VACA) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan, Value added human capital (VAHU) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan, Structural Capital Value added (SCVA) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan, Intellectual Capital (VAIC) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan.
6. Bollen *et al* (2005) meneliti tentang hubungan antara komponen dari *intellectual capital* dengan kinerja perusahaan pada perusahaan farmasi di Jerman, klasifikasi komponen *intellectual capital* yang digunakan di penelitian ini adalah *human capital*, *structural capital* dan *relational capital*. Dengan menggunakan *intellectual property* sebagai elemen terpisah yang diperkirakan mempengaruhi hubungan diantara *intellectual capital* dan kinerja. Dengan menggunakan metode *scorecard*, hasil penelitian ini menyatakan terdapat hubungan positif dari *human capital* terhadap kinerja perusahaan. Lebih lanjut ditemukan bahwa *human capital*, *structural capital* dan *relational capital* memiliki pengaruh terhadap *intellectual property* yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja perusahaan.
7. Tseng dan Goo (2005) melakukan penelitian tentang hubungan antara *intellectual capital* dengan nilai perusahaan manufaktur di Taiwan. Penelitian ini menggunakan klasifikasi pemisahan komponen *intellectual capital* menjadi *human capital*, *organizational capital*, *innovation capital* dan *relational capital* dan bagaimana keempat komponen tersebut saling berinteraksi untuk menentukan nilai perusahaan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keempat komponen *intellectual capital* tersebut mempengaruhi nilai perusahaan, kecuali *organizational capital* yang pengaruhnya tidak terlalu signifikan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Chang (2005) meneliti pengaruh komponen *intellectual capital* secara individual terhadap kinerja perusahaan di perusahaan IT di Taiwan. Penelitian ini meneliti hubungan antar komponen *intellectual capital*, yaitu *human capital*, *innovation capital*, *process capital* dan *customer capital*, dan bagaimana hubungan antar komponen tersebut dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Hubungan antar

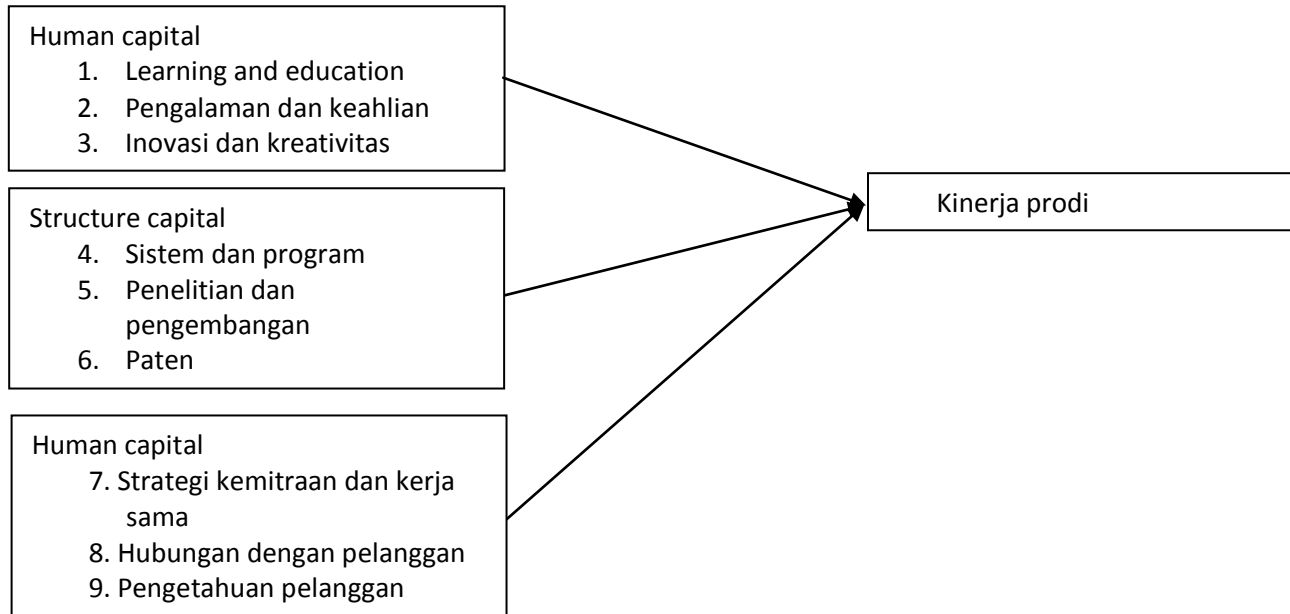
intellectual capital dalam penelitian ini diteliti dalam tiga hubungan : hubungan langsung antar komponen *intellectual capital* yang berdampak pada kinerja, hubungan tidak langsung antar *human capital* yang berdampak pada kinerja dan hubungan tidak langsung antar komponen *intellectual capital* yang berdampak pada kinerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dari hubungan antar komponen *intellectual capital*, hanya *innovation capital*, *process capital* dan *customer capital* yang mempunyai dampak langsung terhadap kinerja perusahaan. Meskipun *human capital* tidak memiliki dampak langsung terhadap kinerja perusahaan, komponen ini mempengaruhi komponen *intellectual capital* lain yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

9. Ongkorahardjo, Susanto, Rachmawati (2008) meneliti pengaruh Human capital terhadap kinerja kantor akuntan public menemukan bahwa individual capability dan organization climate (keduanya merupakan bagian dari human capital) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KAP.

2.3 Kerangka Pemikiran



2.4 Model Penelitian



2.5 Pengembangan hipotesis

Pengaruh Human capital terhadap kinerja organisasi

Mayo (2000) menyatakan bahwa human capital merupakan aset terpenting dalam perusahaan. Human capital dapat diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individu, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi (ongkorahardjo, susanto, rachmawati, 2008). Schultz dalam Bontis (1999) mendefinisikan human capital sebagai elemen penting untuk meningkatkan aset perusahaan dan digunakan untuk meningkatkan produktivitas dalam rangka untuk mempertahankan keunggulan kompetitive. Lingkungan bisnis yang terus berubah mengharuskan perusahaan berjuang untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui rencana bisnis yang dinamis yang menggabungkan kreativitas dan inovasi. Ongkorahardjo dkk (2008) menyatakan bahwa human capital penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaruaruan strategi yang dapat diperoleh melalui proses brainstorming, riset laboratorium, impian manajemen, proses reengineering dan perbaikan dan pengembangan ketrampilan pekerja. Ongkorahardjo dkk meneliti pengaruh human capital terhadap kinerja KAP dan menemukan bahwa individual capability berpengaruh terhadap kinerja KAP. Bontis et.al (2000) mengidentifikasi bahwa indicator human capital yang terdiri dari learning and education, pengalaman dan keahlian, inovasi dan kreativitas. Berdasarkan argumen di atas kita dapat menyimpulkan bahwa indikator human capital meningkatkan kinerja perusahaan.

H1: Learning ad education berpengaruh terhadap kinerja

H2 : Pengalaman dan kealian berpengaruh terhadap kinerja

H3 : Inovasi dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh Structure capital terhadap kinerja organisasi

Brooking, Annie (1996) diadopsi oleh Partanen (1998) dalam Sawarjuwono (2003) menyatakan bahwa elemen Structure Capital terdiri dari 2 elemen yaitu Intellectual properti seperti merek, hak cipta seperti paten dan Infrastructure capital seperti filosopi manajemen, budaya perusahaan, proses manajemen, metode perusahaan, financial relations, sistem informasi, net working systems. Stucture Capital merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual

yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan. Misalnya sistem operasional perusahaan, proses manufaktur, budaya organisasi, filosofi manajemen dan semua bentuk intellectual property yang dimiliki perusahaan. (Sawarjuwono, 2003). Bontis (1998) dan Partiwi (2004) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *structure capital* dan *business performance*. Bontis et al (2000) menemukan hubungan yang bersifat positif signifikan untuk industri jasa. Bontis (2000) menyatakan bahwa indicator dari *structure capital* adalah sistem dan program, riset dan pengembangan, paten yang dimiliki oleh perusahaan. Berdasarkan argument diatas penulis menarik hipotesis sebagai berikut :

- H4 : sistem dan program berpengaruh terhadap kinerja
- H5 : penelitian dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja
- H6 : Paten berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh Relational capital terhadap Kinerja

Relational capital, merupakan hasil dari kemampuan organisasi untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan termasuk supplier, pelanggan, competitor, pemegang saham, stake holder dan masyarakat). Sisi positif dari hubungan yang baik dengan stakeholder adalah perusahaan bisa berinteraksi langsung dengan stakeholder sehingga perusahaan bisa memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mempertahankan hubungan jangka panjang dengan stakeholder. Universitas perlu mempunyai hubungan konsumen (mahasiswa, alumni, end user), teman kerja (keanggotaan dan proyek kerja sama eksternal), public (merupakan relasi dengan duniis industry) dan pendidikan lain dalam rangka untuk meningkatkan mutu pendidikan dan daya saing lulusan. Bontis (1998) menemukan hubungan positif dan signifikan relational capital terhadap kinerja perusahaan. Bontis (2000) menyatakan bahwa indicator dari relational capital terdiri atas strategi kemitraan dann kerja sama, hubungan dengan pelanggan, dan pengetahuan pelanggan. Berdasarkan argument diatas penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H7: strategi kemitraan dan kerja sama berpengaruh terhadap kinerja
- H8 : hubungan dengan pelanggan berpengaruh terhadap kinerja
- H9: pengetahuan pelanggan berpengaruh terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang dipergunakan adalah metode penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dosen yang bekerja pada UNISMA BEKASI. Alat pengumpulan data yang dipergunakan adalah dengan menggunakan kuisioner. Sedangkan jenis penelitian yang dipergunakan adalah *explanatory research* berupa penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian (Singarimbun, 1995).

3.2 Populasi dan Sampel

Sampel dalam penenlitian ini adalah keseluruhan populasi program studi yang ada di UNISMA BEKASI.

3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini dipergunakan data kualitatif dan data kuantitatif yang bersumber dari data primer . Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuisioner

yang diberikan pada responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu variable human capital, structur capital dan relational/customer capital.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner untuk variable intellectual capital merupakan kuesioner yang dikembangkan Bontis (1997), diisi sampai sejauh mana responden setuju dengan lima skala Likert (1 = sangat tidak setuju sampai dengan 4 = sangat setuju). Sedangkan variable kinerja program studi menggunakan item-item dalam borang akreditasi dengan dipilih item yang penting atau memiliki point tinggi, diisi sampai sejauh mana responden setuju dengan empat skala Likert (1 = sangat tidak setuju sampai dengan 4 = sangat setuju).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel independen/eksogen

Intellecctual Capital merupakan aset perusahaan yang tidak berwujud dan bisa digunakan dalam rangka untuk memperoleh kesuksesan organisasi.

Intellectual capital terdiri atas :

1. Human capital, didefinisikan sebagai seperangkat nilai, perilaku, kualifikasi, dan keahlian yang dipunyai oleh karyawan yang dapat menghasilkan nilai bagi perusahaan

Indicator dari human capital adalah

- a. learning and education
 - b. pengalaman dan keahlian
 - c. inovasi dan kreativitas
2. Stucture Capital merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan

Indikator dari structure capital adalah :

- a. Sistem dan program
- b. Penelitian dan pengembangan
- c. paten

3. Relational capital, merupakan hasil dari kemampuan organisasi untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan termasuk supplier, pelanggan, competitor, pemegang saham, stake holder dan masyarakat.

Indikator dari relational capital adalah

- a. Strategi kemitraan, lisesnsi dan perjanjian kerja sama
- b. Hubungan mahasiswa, alumni dan pengguna lulusan
- c. Pengetahuan pelanggan

Variabel dependen/variable endogen

Kinerja prodi hasil pencapaian yang telah diperoleh program studi dalam hal ini diukur dengan menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh DIKTI yaitu peneliti menggunakan pertanyaan-pertanyaan dalam borang akreditasi.

3.5 Pengolahan data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Tujuan analisis deskriptif ini adalah untuk mengetahui gambaran intellectual capital Prodi yang ada di UNISMA BEKASI

3.5.2 Analisis SEM

Setelah melakukan analisis deskriptif maka tahap selanjutnya adalah menguji model intellectual capital universitas. Menurut Ferdinand (2002) SEM merupakan teknik pengujian terhadap sebuah rangkaian hubungan yang relative rumit dan secara simultan. Solimun (2005) mengemukakan dalam SEM peneliti dapat melakukan 3 (tiga) kegiatan sekaligus yaitu uji validitas dan reliabilitas data, pengujian model hubungan antar variable laten dan pengujian model yang bermanfaat untuk prediksi.

Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis. PLS merupakan salah satu metode untuk melaksanakan model *Structural Equation Modelling* (SEM). Untuk tujuan penelitian ini metode ini dirasa lebih baik dibandingkan software SEM yang lain, misalnya AMOS dan LISREL. Model PLS ini digunakan pada saat dasar teori perancangan model lemah dan indikator pengukuran tidak memenuhi model pengukuran yang ideal. PLS dapat digunakan dengan jumlah sampel yang tidak besar dan dapat diterapkan pada semua skala data (Ghozali, 2006). Terdapat dua bagian analisis yang harus dilakukan dalam PLS, yaitu:

1. Menilai *outer model* atau *measurement model*.

Dalam penelitian ini menggunakan indikator reflektif sehingga yang menggunakan tiga kriteria untuk menilai *outer model*, yaitu *convergent validity*, *composite reliability* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2006). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan *item* pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2006).

2. Menilai *Inner Model* atau *Structural Model*.

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural (Ghozali, 2006). Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-Square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-Square predictive relevance* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-Square predictive relevance* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-Square predictive relevance* kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali, 2006).

Pengambilan Keputusan atas penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Melihat Outer weight masing-masing indicator dan nilai signifikansinya. Nilai weight yang disarankan adalah diatas 0,5 (positif) dan T-Statistik diatas 1,282 utuk $p < 0,10$; 1,645 utuk $p < 0,05$ dan $< 2,326$ utuk $p < 0,01$. Indikator dibawah nilai tersebut haru di drop dari model dan kemudian dilakukan pengujian ulang.
2. Melihat inner weight dari hubungan antar variable laten. Nilai weight dari hubungan tersebut harus menunjukkan arah positif dengan nilai T-statistik diatas 1,282 utuk $p < 0,10$; 1,645 utuk $p < 0,05$ dan $< 2,326$ utuk $p < 0,01$. Indikator dibawah nilai tersebut haru di drop dari model dan kemudian dilakukan pengujian ulang.
3. Ha diterima apabila inner weight antar variable laten mempunyai nilai T-statistik diatas 1,282 utuk $p < 0,10$; 1,645 utuk $p < 0,05$ dan $< 2,326$ utuk $p < 0,01$.

PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

Dari 25 kuesioner yang dikirimkan, yang kembali dan layak untuk dianalisis sebanyak 22 kuesioner dengan tingkat *respon rate* sebesar 88%. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berusia > 40 tahun 40%, beusia 31-40 tahun 37% , dan beusia <30 tahun 18%, dengan masa kerja kerja sebagai Kaprodi > 5 tahun (18%), 2 sampai 3 tahun 36% dan kurang dari 2 tahun 18%, dan berpendidikan S1 22%, S2 68% , S3 13%, Prodi sebanyak D3 5 prodi, Prodi S1 sebanyak 15prodi, S3 sebanyak 2 prodi.

4.2 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LE1	22	2.00	4.00	3.0909	.42640
PK	22	2.00	4.00	3.1364	.46756
IK	22	2.00	4.00	3.0909	.42640
SP	22	2.00	4.00	3.0455	.37509
RD	22	2.00	4.00	2.8636	.56023
P	22	1.00	4.00	2.3636	.84771
SK	22	2.00	4.00	2.9091	.42640
HUB	22	3.00	4.00	3.3636	.49237
PP	22	2.00	4.00	3.0455	.37509
KINER	22	2.00	3.00	2.0455	.21320
Valid N (listwise)	22				

4.3 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Uji Outer Model

Model pengukuran konstruk dengan indikator reflektif dapat dinilai dengan melihat convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Berdasarkan pengujian outer model 1 didapatkan bahwa factor dari variable (indicator) terdapat beberapa indicator yang mempunyai nilai loading dibawah 0,5 yaitu indicator (LE 3, PK 1, PK 5, IK1, SP3, SP 7, SP8, , RD 2, RD 4, SK5, Hub 1, KINER 1, KINER9,KINER 10,KINER 11, KINER ,5, KINER13,KINER 18,KINER 7,KINER3, KINER4, KINER 16,KINER 2,KINER 17), sehingga harus di drop dari pengujian. Pengujian kedua dilakukan dan kemudian masih ada beberapa indicator yang mempunyai loading dibawah 0,5 yaitu PK6, IK2, KINER 6, SC 2, RD6, HUB 4, HUB 6 . Setelah dua kali pengujian Outer model didapatkan convergent validity semua konstruk mempunyai loading factor yang tinggi diatas 0,5. Konstruk reflektif juga memiliki reliabilitas yang tinggi yang ditunjukkan dengan nilai composite realibility diatas 0,7. Sedangkan composit diskriminan ditunjukkan dengan adanya matrik korelasi indicator dengan konstruknya yang lebih tinggi dibanding matrik korelasi indicator dengan konstruk lainnya (lihat lampiran) dan nilai AVE diatas 0,5 sesuai dengan yang direkomendasikan (hanya RC3 yang mempunyai AVE dibawah 0,5 yaitu 0,478). Jadi secara keseluruhan konstruk mempunyai nilai reliabilitas yang baik.

Indicator	Composite Realibity	AVE
HC1	0,78	0,517
HC2	0,880	0,505
HC3	0,843	0,608
SC1	0,936	0,597
SC2	0,902	0,574
SC3	0,838	0,649
RC1	0,884	0,605
RC2	0,749	0,568
RC3	0,902	0,478
KINERJA	0,761	0,596

Uji Inner Model

Pengujian inner model atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian.

Variabel	Original sample Estimate	T.statistic	Standard deviation	Keterangan
Learning & Education(HC1)→Kinerja	0,416	1,898**	0,184	T stat>1,96
Pengalaman dan Keahlian (HC2)→Kinerja	-0,002	0,007	0,281	T stat < 1,282
Inovasi dan Kreativitas (HC3) →Kinerja	0,510	1,716*	0,297	T stat > 1,282
Sistem dan Program (SC1)→Kinerja Prodi	-0,534	1,235	0,432	T stat < 1,282

Research & Development(SC2)→Kinerja	-0,159	0,517	0,496	T stat < 1,282
Paten (SC3)→Kinerja prodi	0,369	1,108	0,333	T stat < 1,282
Strategi kemitraan(RC1)→Kinerja prodi	0,187	0,617	0,432	T stat < 1,282
Hubungan dengan Pelanggan(RC2)→Kinerja prodi	0,357	0,381	0,496	T stat < 1,282
Pengetahuan Pelanggan (RC3)→Kinerja prodi	-0,013	0,0381	0,340	T stat < 1,282

** signifikan pada level 5%, *signifikan pada level 10%

Pembahasan Hipotesis

Pengaruh Human capital terhadap kinerja

Hipotesis 1 Learning and Education berpengaruh pada Kinerja

Indikator Learning and education berpengaruh signifikan dengan positif dan signifikan pada tingkat 5%. Hal ini konsisten dengan Mayo yang menyatakan bahwa human capital berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Semakin tinggi pelatihan dan pendidikan dari SDM maka kinerja juga akan semakin bagus. Oleh karena itu prodi hendaknya mendorong dosen untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang keilmuannya

Hipotesis 2 Pengalaman dan keahlian berpengaruh pada kinerja

Indikator pengalaman dan keahlian dosen tidak berpengaruh terhadap kinerja prodi, dengan koefisien negatif. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa factor diantaranya 1) semakin tinggi pengalaman dan keahlian SDM membutuhkan aktualisasi diri yang lebih....dibandingkan dengan SDM yang belum mempunyai banyak pengalaman. SDM yang mempunyai pengalaman yang lebih tinggi akan cenderung menerima banyak tawaran untuk aktualisasi diri misalnya sebagai dosen tamu di universitas lain, sebagai pembicara seminar, dll. Factor yang kedua berkaitan dengan reward, SDM yang mempunyai tingkat pengalaman yang lebih tinggi akan cenderung mencari reward yang lebih sesuai dengan pengalaman SDM tersebut.

Hipotesis 3 Inovasi dan kreativitas berpengaruh pada Kinerja

Indikator Inovasi dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien positif. Hal ini berarti semakin SDM mempunyai inovasi dan kreativitas yang baik maka kinerja prodi juga akan meningkat. Sudah selajaknya bahwa prodi menstimulasi dan mendorong dosen untuk melakukan inovasi dan kreativitas. Contohnya dengan memfasilitasi dosen untuk *sharing knowledge* dengan teman sejawat

Pengaruh Structure capital pada Kinerja

Hipotesis 4 Pengaruh Sistem dan program terhadap kinerja

Hasil statistik didapatkan hasil bahwa sistem dan program tidak berpengaruh terhadap kinerja prodi dengan arah hubungan negative. Hal ini bertentangan dengan teori yang menyatakan bahwa

sistem dan program yang bagus maka akan meningkatkan kinerja. Hasil dari uji statistic tersebut mengindikasikan bahwa sistem dan program yang telah dirumuskan oleh program studi belum sepenuhnya mencapai tujuan sehingga sistem dan program yang dirumuskan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis 5 Pengaruh Riset dan pengembangan terhadap Kinerja

Hasil uji statistic didapatkan hasil bahwa riset dan pengembangan prodi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja prodi dengan koefisien negative. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian yang sudah dilakukan oleh dosen tidak digunakan untuk tindakan perbaikan di prodi. Hal ini bertentangan dengan tujuan riset yaitu untuk kontribusi keilmuan dan masukan untuk perbaikan obyek penelitian. Hasil penelitian hendaknya ditindak lanjuti yang akhirnya berguna bagi perbaikan obyek penelitian sehingga akan meningkatkan kinerja program studi.

Hipotesis 6 Pengaruh paten terhadap Kinerja

Hasil uji statistic menunjukkan bahwa Paten tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan arah hubungan positif, Hal ini mengindikasikan bahwa paten memang belum dipandang penting dan mempunyai urgensi, sehingga paten dalam penelitian ini tidak bisa dijadikan parameter untuk mengukur kinerja prodi. Hasil yang berbeda mungkin akan didapat pada penelitian dengan obyek penelitian dimana mendapatkan paten sudah merupakan budaya dari program studi..

Hasil penelitian structure capital tidak sesuai dengan penelitian Bontis et al (2000) menemukan hubungan positif signifikan antara *structural capital* dan *business performance* pada sector jasa di Malaysia dan tidak signifikan pada sector non jasa. Penelitian Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Parwati dan sabeni (2004) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara structure capital dengan kinerja perusahaan Jawa tengah.

Pengaruh Relational capital terhadap kinerja Prodi

Hipotesis 7 pengaruh Strategi kemitraan, lisensi, dan kemitraan terhadap terhadap Kinerja

Hasil uji statistic menunjukkan strategi kemitraan, lisensi dan kemitraan tidak berpengaruh secara signifikan dan mempunyai arah hubungan positif. Hal ini mengindikasikan bahwa prodi belum mampu menambah nilai melalui strategi yang dilakukannya sehingga strategi kemitraan dan kerja sama yang dilakukan tidak berpengaruh terhadap kinerja prodi. Hal ini mungkin terjadi disebabkan bahwa sebagian besar strategi kemitraan yang dilakukan oleh prodi cenderung untuk memfasilitasi dan mengakomodasi kepentingan (kebutuhan) dari mitra tersebut, misalnya kerja sama dengan pemerintah daerah untuk penelitian cenderung mengakomodasi kepentingan dari sisi pemerintah daerah. Seharusnya Prodi lebih pro aktif untuk mencari/menciptakan strategi kemitraan dan kerja sama yang lebih mengakomodir kepentingan program studi.

Hipotesis 8 pengaruh Hubungan dengan pelanggan dengan Kinerja prodi

Hasil uji statistic menunjukkan bahwa hubungan dengan pelanggan tidak berpengaruh terhadap kinerja, hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan prodi dengan pelanggan kurang efektif, dalam artian prodi memang terjalin hubungan antara prodi dengan pelanggan, tetapi kemungkinan prodi kurang memahami kebutuhan pelanggan.

Hipotesis 9 Pengaruh Pengetahuan pelanggan dengan Kinerja Prodi

Hasil uji statistic menunjukkan bahwa pengetahuan pelanggan tidak berpengaruh terhadap kinerja prodi dengan koefisien negatif, hal ini mengindikasikan bahwa prodi bisa memanfaatkan masukan dari pelanggan dalam hal ini mahasiswa, alumni dan pengguna lulusan untuk lebih memahami dan memenuhi kebutuhan dari mahasiswa, alumni dan pengguna lulusan.

Hubungan *Intellectual Capital* dan *Business Performance* Dalam Perspektif Akuntansi

Hingga saat ini, *intellectual capital* tidak dapat dilaporkan sebagai aset karena tidak memenuhi definisi pengakuan aset dalam *conceptual framework*. Dengan ditemukannya hubungan positif antara indikator *human capital* dan *business performance*, maka dapat memberikan bukti bahwa *intellectual capital* khususnya *human capital* dapat memberikan manfaat ekonomis di masa mendatang. Dengan demikian, *human capital* memenuhi salah satu syarat pengakuan aset. Namun, dua syarat lainnya tidak dapat dipenuhi oleh *intellectual capital*. Budi (2001) mengemukakan bahwa *intellectual capital* tidak dapat dimiliki atau dikontrol oleh perusahaan karena pengetahuan tersebut akan tetap menjadi milik pegawai. Disamping itu *intellectual capital* diperoleh dari kejadian atau transaksi di masa lalu, namun yang dapat dicatat sebagai aset hanya sebesar pengorbanan ekonomis untuk mendapatkan *intellectual capital*, padahal penganut pengungkapan *intellectual capital* tidak dapat menerima pelaporan *intellectual capital* sebesar *costnya*, melainkan lebih kepada nilai yang telah diciptakan. Di samping itu, *intellectual capital* juga tidak memenuhi sifat kualitatif informasi *relevance* dan *reliability* karena terdapatnya ketidakpastian mengenai keberadaan dan hubungan yang dapat ditelusur antara pengorbanan ekonomis dan hasil. Adanya kendala-kendala tersebut membawa tantangan bagi akuntansi untuk memperbaharui pengukuran-pengukuran akuntansi yang ada saat ini.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut:

1. hasil penelitian didapatkan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan dosen berpengaruh terhadap kinerja, oleh karena itu penting bagi prodi untuk mendorong dosen melakukan studi lanjut dan mendorong dosen untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang keilmuannya
2. Pengalaman dan keahlian tidak berpengaruh signifikan dan mempunyai arah hubungan yang negative, hal ini mengindikasikan bahwa dosen dengan tingkat pengalaman yang tinggi cenderung mengaktualisasikan diluar prodi, oleh karena itu prodi harus mendorong pemberian reward kepada dosen senior.
3. Inovasi dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja dengan arah hubungan positif, oleh karena itu prodi harus mendorong dosen melakukan inovasi dan kreativitas
4. Sistem dan program tidak berpengaruh signifikan dengan arah hubungan negative, hal ini mengindikasikan bahwa sistem dan program yang dirumuskan prodi belum sesuai nyak sistem dan program yang belum terlaksana sehingga tujuan dan sasaran belum tercapai. Oleh karena itu hendaknya prodi mengadakan evaluasi apakah sistem dan program yang disusun sudah terlaksana sesuai dengan apa yang dirumuskan dalam sistem dan program tersebut.

5. Penelitian dan pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan arah hubungan negative hal ini mengindikasikan bahwa masukan/rekomendasi yang di dapat dari hasil riset belum digunakan sepenuhnya untuk perbaikan prodi.
6. Paten tidak berpengaruh terhadap kinerja prodi. Hal ini mengindikasikan bahwa perolehan paten belum merupakan budaya yang ada di prodi, sehingga paten tidak berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu prodi perlu mendorong perolehan paten sebagai budaya yang ada di prodi
7. Strategi Kemitraan tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan dengan arah hubungan positif. Hal ini mengindikasikan bahwa strategi kemitraan yang ada lebih mengekomodir kepentingan dari mitra dan kurang mengakomodir kepentingan dari prodi. Oleh karena itu prodi seharusnya pro aktif mencari strategi kemitraan yang lebih mengakomir kepentingan prodi.
8. Hubungan pelanggan tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja. Memperbaiki hubungan dengan pelanggan dengan berkomunikasi dengan pelanggan dan mendengarkan masukan dari pelanggan, sehingga masukan tersebut bisa dijadikan salah satu referensi untuk memperbaiki kinerja prodi kedepan
9. Pengetahuan pelanggan tidak berpengaruh terhadap kinerja prodi dengan koefisien negative. Hal ini mengindikasikan bahwa pengetahuan tentang pelanggan kurang digunakan sebagai input untuk perbaikan prodi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah sample penelitian ini hanya 22, sedangkan jumlah sampel yang direkomendasikan dalam PLS adalah minimal 30.
2. Penelitian ini tidak membandingkan Intellectual capital Prodi yang ada di UNISMA dengan di Luar UNISMA

5.3 Saran bagi penelitian selanjutnya

1. penelitian selanjutnya bisa diupayakan jumlah sampel yang lebih besar sehingga mungkin bisa diperoleh hasil yang lebih valid
2. Disarankan untuk membandingkan intellectual capital prodi di Unisma dengan di luar Unisma, sehingga kita mendapatkan gambaran mengenai pesaing kita.

DAFTAR PUSTAKA

- Berg, herman A. Van, 2007. Model of intellectual Capital Measurement. www.IGI-global.com diakses pada 10 januari 2012
- Bontis (1998), Intellectual Capital: An exploratory Study that develop Measures and Models. Management Decisions
- Bontis (2000) Intellectual capital and business performance in the Pharmaceutical Sector of Jordan. <http://Emeraldinsight.com/0025-1747.thm> diakses pada tanggal 5 januari 2012
- Bontis (2000) knowledge assets : a review model of used to measure intellectual capital. IJMR vol.3 p.41-60

- Fazlagiz, A.2005. Measuring The Intellectual Capital in University. <http://www.oecd.org>. diakses pada 5 januari 2012
- Ferdinand, A.2002. Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen.Semarang, Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2008 Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Habiburrachman, 2008. Kajian tentang Pentingnya Intellectual Capital dalam mendukung Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol 2. No.1 Juli 2008
- Kurniawan, Khaerudin, tanpa tahun, Membangun Kultur Akademik di Perguruan tinggi. [Http://UPI.com](http://UPI.com). diakses pada 12 januari 2012
- Kok, JA, 2005. The Internationalization of Universities Through of Management of Their Intellectual capital. [Http://www.fm.upr.si/zalozba](http://www.fm.upr.si/zalozba). Diakses pada tanggal 5 januari 2012
- Loureiro, Miguel Gonzalez. Antonio Moreira Teixeira, 2011,Intellectual in Public Universities: the performance-Oriented approach. [Http://SSRN.Com](http://SSRN.Com). diakses pada tanggal 5 januari 2012
- Mayo, A, 2000. The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital : Personal Review, Vol.2 No.29. <http://www.emerald-library.com> diakses pada tanggal 5 januari 2012
- Rafiee, Mojtaba, Mohammad mosavi, Raoul amirzadeh, 2010. Formulating and elaborating a Model for Recognition of Intellectul Capital in Irania Universities. World Applied Science Journal 10. ISSN 1818-4952
- Sangkala, 2006. Intellectual Capital Management. Jakarta : Yapensi
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, (1995), *Metode Penelitian Survey*, LPEES, Yogyakarta.
- Sawarjuwono, Tjiptohadi, Aguatine Prihatin Kadir, 2003. Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan (Sebuah Library Research) Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol 3, No,1.
- Subkhan, Dyah Pitaloka Citraningrum, 2010.Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan pada Perbankan di BEI periode 2005-2007. Jurnal Dinamika Akuntansi Vol.2 No.1 Maret 2010.
- Subiyanto, Ibnu, (2000), *Metodologi Penelitian, Manajemen dan Akuntansi*, UPPAMP YKPN, Yogyakarta.
- Umar, Husein (2003), *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.