

## ***EFFECT OF INTELLECTUAL CAPITAL INABILITY TRANSFER OF KNOWLEDGE OF MUHAMMADIYAH MAKASSAR UNIVERSITY LECTURER***

**Aris Pasigai**

Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: [arispasigai@unismuh.ac.id](mailto:arispasigai@unismuh.ac.id)

**Nasrullah**

Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: [nasrullah@gmail.com](mailto:nasrullah@gmail.com)

**Agus Ramadani**

Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: [agusramadani@unismuh.ac.id](mailto:agusramadani@unismuh.ac.id)

### **ABSTRAC**

*This study aims to assess the impact of intellectual capital on the knowledge transferability of lecturers at the Muhammadiyah University of Makassar (Case Study Management Study Program). The type of research used in this research Management Study Program of the Muhammadiyah University of Makassar. The type of data used is primary data with data analysis techniques using a questionnaire, while the techniques used to analyze are: validity, reliability, simple test, hypothesis testing, and determination coefficient test. From the results of the research conducted, it can be shown that intellectual capital has a positive and significant effect on the knowledge transferability of the arithmetic value  $22.531 > t \text{ table } 3.3225 \text{ sig } 0.000$ .*

**Keywords:** *Intellectual Capital, Transfer of Knowledge*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh *intellectual capital* terhadap kemampuan *transfer of knowledge* dosen Universitas Muhammadiyah Makassar (Study Kasus Program Studi Manajemen). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi 1362 dan yang dijadikan sebagai sampel ialah 309 orang mahasiswa di Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Jenis data yang digunakan ialah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, adapun teknik yang digunakan untuk menganalisis yaitu : uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi sederhana, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan *transfer of knowledge* Dosen. Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja nilai hitung  $22,531 > t \text{ table } 3,3225 \text{ sig } 0.000$ .

**Kata Kunci :** *Intellectual Capital, Transfer of Knowledge*

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia yang semakin kompetitif mengharuskan perusahaan bekerja keras dalam meraih keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif tersebut bisa dicapai dengan pemanfaatan secara efisien dan efektif sumber daya perusahaan atau aset perusahaan. Aset perusahaan dibagi menjadi 2 (dua) yaitu : aset berwujud (*tangible asset*) adalah aset yang memiliki substansi fisik dan aset tak berwujud (*intangible asset*) adalah aset yang tidak memiliki substansi fisik. Sejalan dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi yang ditandai dengan pergeseran dari era *Hand Automation* ke era *Smart Technology*, pekerjaan berubah secara radikal dari yang mengandalkan keterampilan menjadi pekerjaan yang mengandalkan otak dan pengetahuan, maka aset tak berwujud (*intangible asset*) menjadi sangat penting.

Seperti yang dikatakan oleh Widyaningdyah dan Aryani (2014:15), suatu perusahaan dikatakan mempunyai keunggulan kompetitif jika dapat menciptakan nilai ekonomis yang lebih tinggi dibanding dengan perusahaan lain dalam industrinya. Fokus dunia bisnis tidak lagi bertumpu pada aset berwujud (*tangible asset*) namun sudah beralih ke aset tidak berwujud (*Intangible asset*). Kompetensi karyawan, hubungan dengan pelanggan, penciptaan inovasi, sistem komputer dan administrasi, hingga kemampuan menguasai teknologi juga merupakan bagian dari *intellectual capital* (Soetedjo dan Mursida, 2014:82).

Salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengukur *intangible asset* adalah *Intellectual capital*.

*Intellectual capital* terdiri dari 3 (tiga) elemen : *human capital*, *structure capital* dan *relational capital*. *Human capital* yang melakukan pengolahan aset perusahaan baik aset berwujud (*tangible asset*) maupun aset yang tidak berwujud (*intangible asset*) sehingga perusahaan dapat memperoleh laba dan nilai tambah. *Structure capital* berhubungan dengan kemampuan perusahaan atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan konsumen, standar *structure capital* adalah pengetahuan yang berada pada sekitar kegiatan rutin perusahaan, pengetahuan tersebut bisa kepemilikan hak intelektual, penemuan, teknologi, publikasi, data dan proses yang dapat dipatenkan, rahasia dagang atau hak cipta. Perusahaan yang ingin maju harus mampu melakukan pengembangan dan riset dibandingkan dengan pesaingnya. *Relational capital* adalah hasil dari kemampuan organisasi dalam berinteraksi secara positif terhadap pelanggan, supplier, kompetitor, pemegang saham dan masyarakat.

Pengelolaan ketiga elemen dari *intellectual capital* dapat menjadikan sebuah perusahaan mencapai keunggulan kompetitif sehingga bisa meningkatkan kinerja organisasi. Jika kinerja sebuah perusahaan diukur dari kemampuan perusahaan tersebut mendapatkan laba dan nilai tambah, maka *intellectual capital* adalah sarana untuk menciptakan laba dan nilai tambah bagi perusahaan. Walaupun sebagian besar kajian *intellectual capital* selama ini lebih fokus terhadap perusahaan swasta, akan tetapi belakangan mulai nampak keinginan untuk mengembangkannya dari organisasi swasta ke organisasi

publik, misalnya universitas. Seperti yang kita ketahui bersama bahwa tujuan utama universitas adalah memproduksi dan menyebarkan pengetahuan, dan investasi paling penting bagi universitas adalah di sektor penelitian dan pengembangan sumber daya manusia. Walaupun faktanya input dan output utama universitas pada dasarnya adalah *intangible*, namun sangat sedikit instrumen untuk mengukur dan mengelolanya (Canibano and Sanchez, 2004:89).

Perguruan tinggi atau universitas adalah organisasi dibawah departemen pendidikan nasional yang mempunyai 2 (dua) peran utama yaitu sebagai agen pembaharuan (*agent of change*) dan sebagai pencipta dan pendukung gagasan baru. Oleh karena itu peran perguruan tinggi sangat besar apalagi dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat memelopori dan menciptakan gagasan baru sehingga memberikan sumbangan kemajuan intelektual. Peran tersebut bisa terlaksana dengan melakukan Caturdharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian pengabdian masyarakat dan al-Islam kemuhammadiyaan.

Salah satu stakeholder dalam perguruan tinggi yang mempunyai peran penting dalam upaya pencerdasan guna meningkatkan kualitas manusia adalah tenaga pengajar dalam hal ini adalah dosen. Dosen adalah komponen esensial dalam sistem pendidikan di perguruan tinggi. Seperti yang diamanatkan dalam Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama adalah

mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 ayat 2). Kompetensi dosen sangat menentukan kualitas pelaksanaan Caturdharma Perguruan Tinggi seperti yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen yang kompeten dalam melaksanakan tugas profesionalnya adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen memiliki peran penting dalam proses tersebut. Dosen sebagai tenaga pengajar dikampus memiliki peran penting karena *Transfer of knowledge* kepada mahasiswa merupakan hakikat dari kehidupan kampus itu sendiri. Sebagai Dosen (*Contributor*) tentu harus memiliki kecakapan, skill, dan kapasitas sebelum melakukan ataupun dalam melakukan *transfer of knowledge*. *Transfer of knowledge* adalah proses dalam pemindahan pengetahuan dari individu atau kelompok yang biasa disebut sebagai sumber pengetahuan (kontributor pengetahuan) ke penerima pengetahuan yang nantinya pengetahuan itu akan digunakan sesuai yang dibutuhkan oleh penerima pengetahuan. Fokus dan tujuan utama proses transfer pengetahuan antara individu, kelompok atau organisasi yaitu diharapkan supaya penerima pengetahuan : (1) memiliki pemahaman kognitif, dalam arti memperoleh pengetahuan melalui aktivitas memahami, menganalisis, mengingat, menilai maupun mengkomunikasikan

pengetahuan tersebut, (2) memiliki kemampuan untuk menerapkan pengetahuan, dan (3) menerapkan pengetahuan.

Menurut pandangan penulis, *intellectual capital* yang dimiliki dosen Unismuh Makassar dalam hal ini kompetensi dosen belum terimplementasi dengan baik dalam proses transfer of knowledge. Seperti yang saya ungkapkan diatas bahwa salah satu alat untuk mengukur kualitas sebuah institusi apalagi perguruan tinggi dalam upaya menciptakan SDM yang berkualitas adalah intangible asset dalam hal ini adalah *intellectual capital* dan kemampuan *transfer of knowledge* (transfer pengetahuan) oleh tenaga pengajar atau dosen, sehingga penelitian ini lahir untuk mengungkap relasi kedua hal tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga penulis memutuskan untuk meneliti relasi antara *intellectual capital* dan kemampuan *transfer of knowledge* dosen, maka dari itu penulis menentukan judul “Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Kemampuan *Transfer of Knowledge* Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar (Studi Kasus Program Studi Manajemen)”

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Intellectual Capital

*International Federation of Accountant* (IFAC) dalam Sudibya dan Restuti (2014:64), mendefinisikan *Intellectual Capital* sebagai *intellectual property, intellectual asset, knowledge asset* yang dapat diartikan sebagai modal yang berbasis pada pengetahuan yang dimiliki perusahaan.

Serenco dan Bontis (2013:11) menyatakan bahwa *intellectual capital*

yang menggambarkan aset yang tak berwujud (*intangible assets*) yang dapat mempengaruhi kinerja individu. *Intellectual capital* menekankan pada kombinasi antara intelektualitas dan modal untuk menunjukkan pentingnya pengetahuan.

### 2.2 Transfer of Knowledge

*Knowledge* adalah istilah yang digunakan untuk menyebut pengetahuan manusia secara umum, dalam arti segala macam bentuk pengetahuan tanpa membedakan sifat-sifat spesifik pengetahuannya (Fuan Rumi dkk : 2015:29). Wang dan Noe (2010:99) menjelaskan mengenai perbedaan transfer pengetahuan, berbagi pengetahuan, dan pertukaran pengetahuan. Berbagi pengetahuan diartikan sebagai ketetapan informasi pekerjaan dan cara untuk membantu orang lain untuk memecahkan masalah, berkolaborasi untuk menemukan ide baru atau untuk membantu melakukan implementasi suatu keputusan atau kebijakan baru. Cummings ( 2004:17) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan dapat terjadi dengan korespondensi tertulis atau komunikasi tatap muka melalui jaringan antar para ahli, dokumen, atau bentuk pengetahuan lainnya.

Transfer pengetahuan melibatkan dua kegiatan yaitu berbagi pengetahuan dan pengaplikasian pengetahuan tersebut yang dilakukan oleh penerima pengetahuan. Biasanya transfer pengetahuan lebih diidentikkan dengan perpindahan pengetahuan antar unit yang berbeda, antar bagian organisasi, antar organisasi dari pada individu (Szulanski *et.al.*, 2004:14). Meskipun sebenarnya pertukaran pengetahuan menurut Cabrera *et.al.* (2006:60) dapat

disamakan dengan berbagi pengetahuan, tetapi pertukaran pengetahuan terdiri dari dua bagian yaitu berbagi pengetahuan (menyediakan pengetahuan yang dia miliki untuk orang lain) dan pencarian pengetahuan (mencari pengetahuan untuk orang lain). Dalam implementasinya transfer pengetahuan diperlukan individu atau pihak yang pandai melakukannya (Davenport dan Prusak, 2000:81).

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.2 Metode Analisis Data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka penyelesaiannya dilakukan dengan program SPSS (Statistical Package for Social Science). Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk tingkat signifikan 5% (0,05) degree of freedom (df) =  $n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel penelitian. Jika  $r$  dihitung  $> r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

##### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Pengukuran realibilitas yang akan

digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package For Social Science*), yakni dengan uji Statistic Cronbach Alpha. Apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan suatu variabel adalah reliabel.

##### c. Uji Regresi Sederhana

Untuk mengetahui besarnya pengaruh intellectual capital terhadap kemampuan *transfer of knowledge* Dosen, maka peneliti menggunakan analisis regresi sederhana yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

**Keterangan :**

**Y : *Transfer of Knowledge***

**X : *Intellectual Capital***

**a : Konstanta**

**b : Koefesian Regresi**

##### d. Uji Hipotesis

Ada dua langkah pengujian hipotesis terhadap variabel penelitian. Pertama adalah uji hipotesis F dan uji hipotesis t.

###### 1) Uji t

Uji t berguna untuk signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali : 2014). Uji t disebut juga dengan uji parsial yaitu untuk menguji masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Uji hipotesisnya ini menggunakan derajat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Jika hasil perhitungan uji t hitung lebih besar dari t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dan sebaliknya jika perhitungan uji t lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **4.1 Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dihin Septyanto dan Djoko Dewanto/2018) yang meneliti kinerja intelektual kapital pada dosen dan menemukan bahwa intelektual kapital berpengaruh pada dosen. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Edi Jusriadi dkk/2018) yang meneliti konstruksi *intellectual capital* dalam mendukung kinerja dosen dan menemukan bahwa *intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Penelitian terkait *intellectual capital* terhadap kinerja manajerial yang dilakukan oleh (Hadi Pranomo dkk/2019) dan menemukan bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. (Immanuel Alimy dan Vinola Herawaty/2020) yang meneliti pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja keuangan dan menemukan bahwa *human capital*, *structure capital* dan *capital employed* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Penelitian yang dilakukan oleh (Noorina Hartati/2014) yang meneliti *intellectual capital* dalam meningkatkan daya saing dan menemukan bahwa *intellectual capital* memberikan nilai lebih bagi perusahaan sehingga meningkatkan daya saing. Penelitian (Sadalia/2015) yang meneliti *Discriminant Analysis of Intellectual Capital Model* dan menyimpulkan bahwa seorang dosen harus modal intelektual untuk menciptakan lulusan berkualitas.

Hasil penelitian diatas itu memiliki kesimpulan yang sama pada penelitian ini bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif signifikan terhadap

kemampuan *transfer of knowledge* dosen di Prodi Manajemen Unismuh Makassar.

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa pengaruh *Intellectual Capital* terhadap *Transfer of Knowledge* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 23,531 dan  $t_{tabel}$  sebesar 3,3225 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Intellectual Capital* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Transfer of Knowledge* Dosen.

Berdasarkan tabel 4.2 yang menunjukkan usia mayoritas responden adalah 20-22 tahun dengan persentase 61,1%, ini menjelaskan bahwa diusia tersebut mahasiswa mayoritas berada disemester 6 dan ini didukung pada tabel 4.4 dengan persentase mahasiswa di semester 6 sebanyak 55,33%. Dari data yang diperoleh tersebut, menghasilkan output bahwa *Intellectual Capital* berpengaruh terhadap *Transfer of Knowledge*, ini dikarenakan mahasiswa pada semester 6 telah banyak lama berinteraksi dengan dosen sehingga responden memiliki pengalaman dan pengamatan saat berinteraksi dengan dosen dalam proses belajar mengajar.

#### **5. PENUTUP**

##### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh *Intellectual Capital* terhadap kemampuan *Transfer of Knowledge* Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar (Study Kasus Program Studi Manajemen) maka dapat diperoleh

kesimpulan bahwa *Intellectual Capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Transfer of Knowledge* Dosen. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi. Didukung oleh hasil uji hipotesis melalui uji t yang menolak H<sub>0</sub>. Pengaruh yang signifikan artinya jika *Intellectual Capital* mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan *Transfer of Knowledge* Dosen.

## 5.2 Saran

Berikut ini akan disajikan saran dari penelitian yang dilakukan yang mungkin dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Hendaknya Pimpinan Universitas Muhammadiyah Makassar untuk memperhatikan tenaga pendidiknya terutama dalam mengembangkan dan menyebarkan hasil penelitian dan pengabdian masyarakat.
- b. Hendaknya Pimpinan Universitas Muhammadiyah Makassar dalam hal ini Dosen untuk menggunakan media pembelajaran dalam perses mengajar, memberikan materi dengan baik agar mudah dipahami oleh mahasiswa dan memiliki rasa empati terhadap kondisi mahasiswa.
- c. Hendaknya Pimpinan Universitas Muhammadiyah Makassar jika ingin meningkatkan kemampuan dosen dalam proses mengajar, maka hendaknya untuk terus meningkatkan *intangible assets (intellectual capital)* sebagai sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan bagi institusi pendidikan dibandingkan *tangible assets*.
- d. Kepada peneliti berikutnya perlu

penelitian lebih lanjut yang dapat mendukung hasil penelitian ini dan menemukan variabel lain yang mempengaruhi kemampuan *transfer of knowledge* dosen sehingga diperoleh kesimpulan yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asni Nur. 2007. Pengaruh kinerja intellectual capital terhadap nilai pasar pada perusahaan jasa keuangan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*
- Bontis, N. et.al. 2000. *Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries*. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1). pp.85-100..
- Febrianti. 2012. Penerapan Transfer Pengetahuan (Sharing Knowledge) Pada Devisi Pelayanan PT.PLN (Persero) Makassar. *Skripsi*
- Habiburrachman, 2008. Kajian tentang Pentingnya Intellectual Capital dalam mendukung Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol 2. No.1 Juli 2008
- Joshi, M., et al, 2013. Intellectual Capital and Financial Performance : an Evaluation of the Australian Financial Sector. *Journal of Intellectual Capital*, Vol.14, No.2, hal.264-285.
- Jusriadi Edi. 2018. Konstruksi Dimensi *Intellectual Capital* dalam Mendukung Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Sulawesi Selatan. *Balance* Vol. XV No. 2 | Juli 2018
- Noorina Hartati. 2014. *Intellectual Capital* Dalam Meningkatkan Daya Saing: Sebuah Telaah Literatur

- Jurnal Etikonomi Vol. 13 No. 1 April 2014 Rumi Fuad dkk. 2015. Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian. Makasar: PT.Umitoha Ukhuwah Grafika
- Owen, David-Huw. "Knowledge Transfer – a non academic perspective." *CES Seminar*. Surrey University, 2011.
- Project Management Institute, 2015, Capturing the Value of Project Management Through Knowledge Transfer. <http://www.pmi.org/~media/PDF/learning/capturing-value/knowledgetransfer.ashx>, diakses tanggal 2 Mei 2016
- Rahadian Amrullah, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, *Intellectual Capital* Dan Keragaman Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi (Study Empiris Perusahaan Manufaktur Di Provinsi Banten ) Vol. 03 No. 02 Oktober 2018
- Rizqi Zulmiati, 2012. Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan *Consumer Good Industry* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2005-2010). *Skripsi*
- Sangkala. 2006. *Intellectual Capital Management: Strategi Baru Membangun Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Yapensi
- Management: Suatu Pengantar Memahami Bagaimana Organisasi Mengelola Pengetahuan Sehingga Menjadi Organisasi Yang Unggul. Jakarta: PT Rajagrafinda Persada
- Sawarjuwono, T. 2003. Intellectual capital: perlakuan, pengukuran dan pelaporan (sebuah library research). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol.5 No.1.
- Subkhan, Dyah Pitaloka Citranigrum. 2010. Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Periode 2005-2007. *Jurnal Dinamika Akuntansi, Vol.2, No.1, Maret 2010, 30-36*
- Sudibya, Diva Cicilya Nunki Arun dan Mitha Dwi Restuti. 2014. Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis, 18(1) : 14 – 29*
- Soetedjo, Soengeng dan Safrina Mursida. 2014. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan. *Simposium Nasional Akuntansi XVII*. Mataram
- Sugiyani, Yani, Roy Amrullah Ritonga, and Jamjuri. "Pengembangan Aplikasi E- Learning Berbasis Semantic Web Pada Balai Tekkom Dinas Pendidikan Provinsi Banten." *Jurnal Sistem Informasi 2* (2015): 17-23
- Stewart, T.A. 1997. *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. Doubleday: New York
- Tobing, Paul L. 2007. Knowledge Management: Konsep, Arsitek dan Implementasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Widyaningdyah, Agnes Utari. 2014. Intellectual Capital: Sebuah Konsep Kontemporer dan Arah Perkembangan Riset Empirisnya. *Fakultas Bisnis dan Pascasarjana UKWM*