

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

Pengaruh Modal Intelektual dan Kinerja Pegawai Melalui Moderasi dengan Komitmen Pegawai

Ramdani Priatna ^a dan Iwan Kurniawan ^b

^{a,b} Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail: ^aramdani.priatna@poltek.stialanbandung.ac.id,
^biwan.kurniawan@poltek.stialanbandung.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan modal intelektual dengan kinerja pegawai, hubungan komitmen dengan kinerja pegawai, dan hubungan modal intelektual dengan kinerja pegawai yang dimoderasi oleh komitmen pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas dalam rangka mengkaji kausalitas variabel modal intelektual terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh komitmen pegawai yang dilakukan terhadap seluruh pegawai STIA LAN Bandung. Alat analisis menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) baik dalam bentuk full model maupun CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) yang diolah dengan menggunakan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan modal intelektual yang dimiliki oleh pegawai dapat menjadi faktor yang menentukan kinerjanya. Hal ini terlihat semakin besar kemampuan intelektual yang dimiliki akan semakin tinggi pencapaian kinerjanya. Kedua, komitmen pegawai merupakan faktor yang menentukan kinerja dan semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi maka akan semakin tinggi pencapaian kinerjanya. Ketiga, modal intelektual dapat mempengaruhi pencapaian kinerja dengan diperkuat oleh komitmen pegawai. Hal ini ditunjukkan pada kemampuan intelektual yang dimiliki dan disertai dengan tingginya komitmen pegawai terhadap organisasi akan mengakselerasi pencapaian kinerja secara individu.

Kata Kunci: modal intelektual; komitmen pegawai; kinerja pegawai

The Influence of Intellectual Capital and Employee Performance Through Moderation with Employee Commitment

Abstract

This research aims to empirically test the relationship between intellectual capital and employee performance, the relationship between commitment and employee performance, and the relationship between intellectual capital and employee performance which is moderated by employee commitment. This research uses a causality approach in order to examine the causality of intellectual capital variables on employee performance which is moderated by employee commitment to all STIA LAN Bandung employees. The analysis tool uses SEM (Structural Equation Model) both in the form of a full model and CFA (Confirmatory Factor Analysis) which is processed using AMOS. The research results show that the intellectual capital possessed by employees can be a factor that determines their performance. It can be seen that the greater the intellectual ability possessed, the higher the performance achievement. Second, employee commitment is a factor that determines performance and the higher the employee's commitment to the organization, the higher the performance achievement. Third, intellectual capital can influence

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

performance achievement by being strengthened by employee commitment. This is shown in the intellectual abilities possessed and the dissertation with high employee commitment to the organization will accelerate individual performance achievements.

Keywords: *intellectual capital; employee commitment; employee performance*

A. PENDAHULUAN

Dalam pembangunan era reformasi, kedudukan pegawai pemerintah menjadi sangat begitu penting sebagai katalisator utama pembangunan. Artinya keberhasilan pembangunan di Indonesia sangat ditentukan oleh seberapa baik kualitas pegawainya. Sejalan dengan itu, dewasa ini tuntutan masyarakat terhadap kualitas kerja pegawai pemerintah semakin tinggi, dan bahkan kini tuntutan tersebut semakin tinggi seiring dengan dilaksanakan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) pada tahun 2016 ini.

Lele et al. (2016) menjelaskan terdapat empat alasan penting mengapa perlu memperkuat strategi penguatan kapasitas pegawai negara bila dikaitkan dengan pelaksanaan MEA: Pertama, walaupun Indonesia memiliki banyak peluang untuk memenangkan MEA, tanpa intervensi yang tepat dari pemerintah dan pegawainya tujuan-tujuan MEA seperti perwujudan pembangunan yang merata dan berkeadilan sulit terpenuhi. Kedua, sudah banyak studi yang dilakukan untuk mengukur awareness dan preparedness masyarakat dalam menghadapi MEA baik oleh pemerintah maupun lembaga penelitian, namun belum memberikan perhatian terhadap kesiapan pemerintah. Cara pandang ini seakan-akan mengasumsikan pemerintah sendiri telah siap padahal pegawai baik di pusat dan daerah banyak mengalami kegamangan dalam menghadapi MEA. Ketiga, dokumen strategi penguatan pegawai negara yang sudah ada umumnya bersifat generik, memberikan resep yang bersifat general pada lingkungan kebijakan yang statis, namun belum memberikan resep yang lebih spesifik kepada pemerintah daerah. Alih-alih mampu memberikan arah yang kontekstual sesuai dengan perkembangan dinamika global, dokumen tersebut menjebak pegawai pada jeratan birokratisasi reformasi birokrasi. Keempat, adanya indikasi inkompatibilitas kapasitas institusi publik di Indonesia dalam menghadapi MEA.

Dengan bergulirnya MEA pada tahun 2015 lalu, STIA LAN Bandung semakin gencar untuk meningkatkan kapabilitas pegawainya melalui berbagi kebijakan dan program berupa pendidikan dan pelatihan. Namun pada bagian lain salah satu karakteristik unik dari STIA LAN Bandung adalah adanya pegawai struktural dengan kualifikasi minimal magister yang juga difungsikan sebagai tenaga dosen. Dengan adanya dualisme tugas tersebut tentunya kinerja yang harus dicapai menjadi terbagi, disatu sisi mereka harus menunjukkan kinerja terbaik sebagai pegawai struktural dan juga sebagai dosen yang berorientasi pada tri dharma perguruan tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat). Pencapaian kinerja pada dua sisi ini pada bagian lain juga menuntut penguasaan pengetahuan yang memadai. Fenomena ini menjadi suatu fakta yang menarik untuk dikaji secara mendalam sampai sejauh mana kontribusi dari kapabilitas yang dimiliki oleh pegawai STIA LAN Bandung terhadap tugas yang dijalankannya baik sebagai pegawai struktural maupun dengan tugas tambahan sebagai dosen dalam pencapaian kinerjanya.

Selain perlunya peningkatan kapabilitas pegawai, hal yang menjadi syarat penting lain dalam kaitannya dengan kinerja adalah komitmen pegawai. Komitmen adalah janji atau kesanggupan yang pasti untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu (LAN, 2005). Dalam konteks organisasi pemerintahan, maka komitmen seorang pegawai pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keberpihakannya pada organisasi tersebut.

Menyadari betapa pentingnya komitmen pegawai, Kementerian PAN RB telah menerbitkan Peraturan Menteri PAN RB No. 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya. Berdasarkan uraian tersebut, komitmen juga merupakan salah satu aspek penting yang harus dikaji dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.

Dari beragam literatur dari penelitian sebelumnya, kajian literatur yang digunakan pada penelitian ini dapat dituliskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Pemetaan Kajian

No.	Kajian	Peneliti
1	Teori SDM - <i>Resource-based theory</i>	Penrose (1959); Barney (2001); Wernerfelt (2008); Gulati dan Singh (2009); Hoffman (2000)
2	Kompetensi SDM	Penrose (1959); Bontis et al. (2000); Harrison and Sr (2000); Bontis and Fitz-enz (2002); Firer and Williams (2003); Goh and Lim (2004); Sawarjuwono (2003); Khaliq, dkk(2011); Pradesa et al. (2023); Mugiando et al. (2023)
3	Komitmen Pegawai	Herman(2006); Sri Kuntjoro(2002); Dwiatmojo(2007); Dongoran (2001); Ikshan dan Ishak

		(2005); Sri Trisaningsih(2007); Pradesa dan Tanjung (2021); Putranto, Andikaputra et al. (2022)
4	Kinerja Pegawai	A.P. Mangkunegara(2009); MamanUkas (2006); Chen and Silverthorne (2008); Robbins (2003)

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, nampaknya persoalan peningkatan kapabilitas pegawai yang dipresentasikan oleh modal intelektual dan komitmen pegawai merupakan faktor yang menarik untuk dikaji jika dikaitkan dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri dengan adanya dualisme tugas yang dijalankan. Dengan demikian dalam penelitian ini difokuskan pada interaksi antara modal intelektual dengan kinerja pegawai yang dimoderasi oleh komitmen pegawai itu sendiri. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji secara empiris hubungan modal intelektual dengan kinerja pegawai.
2. Menguji secara empiris hubungan komitmen dengan kinerja pegawai.
3. Menguji secara empiris mengenai hubungan modal intelektual dengan kinerja pegawai yang dimoderasi oleh komitmen pegawai.

Untuk mencapai tujuan penelitian tersebut, metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 49 orang. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Model*).

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

B. PEMBAHASAN

Resume pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel manifest modal intelektual setelah mendrop manifest MI_1 adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Pengujian Validitas & Reliabilitas Manifest Modal Intelektual Pasca Drop Manifest MI 1

Jenis Uji Validitas	Kriteria	Perhitungan	Hasil
Loading Factor	$\geq 0,70$	$\lambda_2 = 0,83; \lambda_3 = 0,99; \lambda_4 = 0,99; \lambda_5 = 0,97; \lambda_6 = 0,96; \lambda_7 = 0,95; \lambda_8 = 0,93$	Valid
AVE	$\geq 0,50$	0,89	Valid
CR	$\geq 0,70$	0,98	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data

Dengan menggunakan cara yang sama berikut ini disajikan resume pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel manifest komitmen dan kinerja pegawai:

Tabel 3

Hasil Pengujian Validitas & Reliabilitas Manifest Komitmen Pegawai

Jenis Uji Validitas	Kriteria	Perhitungan	Hasil
Loading Factor	$\geq 0,70$	$\lambda_1 = 0,95; \lambda_2 = 0,96; \lambda_3 = 0,97; \lambda_4 = 0,96; \lambda_5 = 0,95; \lambda_6 = 0,97; \lambda_7 = 0,96;$	Valid
AVE	$\geq 0,50$	0,92	Valid
CR	$\geq 0,70$	0,98	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data

Tabel 4

Hasil Pengujian Validitas & Reliabilitas Manifest Kinerja Pegawai

Jenis Uji Validitas	Kriteria	Perhitungan	Hasil
Loading Factor	$\geq 0,70$	$\lambda_1 = 0,95; \lambda_2 = 0,96; \lambda_3 = 0,95; \lambda_4 = 0,98; \lambda_5 = 0,97; \lambda_6 = 0,94; \lambda_7 = 0,97; \lambda_8 = 0,92$	Valid
AVE	$\geq 0,50$	0,91	Valid
CR	$\geq 0,70$	0,99	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Suatu model SEM dapat menjelaskan secara empiris dari interaksi variabel yang diteliti apabila model tersebut dinyatakan fit. Dalam rangka memperoleh gambaran fit tidaknya model dilakukan pengujian Goodness of Fit (GoF) sebagai berikut:

Tabel 5

Uji GoF Test/Full Model

Ukuran GoF	Kriteria Uji	Hasil	Interpretasi
λ Chi - Square	Diharapkan nilainya kecil	883,440	Tidak Fit
Significant Probability	$\leq 0,05$	0,000	Fit
CMIN/DF	$\leq 5,00$	4,289	Tidak Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,262	Tidak Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,442	Tidak Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,315	Tidak Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,746	Tidak Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,773	Tidak Fit

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan penafsiran terhadap pengujian GoF dapat disimpulkan bahwa model tidak fit. Tidak fitnya suatu model dapat disebabkan oleh tidak terpenuhinya asumsi dalam perhitungan SEM, dan hal yang demikian sifatnya dapat diperbaiki sehingga nantinya model dinyatakan fit. Setelah melakukan perbaikan data berikut ini adalah model SEM dari kinerja pegawai yang berinteraksi dengan modal intelektual dan dimoderasi oleh komitmen pegawai:

Tabel 6

Uji GoF Test/Full Model (Revisi)

Ukuran GoF	Kriteria Uji	Hasil	Interpretasi
λ Chi - Square	Diharapkan nilainya kecil	23,34	Fit
Significant Probability	$\leq 0,05$	0,00	Fit
CMIN/DF	$\leq 5,00$	4,29	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,02	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,96	Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,92	Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,96	Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,97	Fit

Sumber: Hasil Olah Data

Tabel di atas menunjukkan model fit dengan data, dan dengan demikian maka model tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi pada STIA LAN Bandung dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian yang telah diajukan. Berikut ini disajikan hasil perhitungan SEM model lengkap untuk menjelaskan hubungan antar variabel modal intelektual, komitmen pegawai, dan kinerja pegawai:

Tabel 7

Ringkasan Hasil Komputasi SEM Model Struktural

Endogen	Variabel		Koef. Jalur	p-value	Hasil	R ²
	Eksogen					
KP	MI		0,304	0,006	Menolak H ₀	-
KP	KoP		0,505	0,015	Menolak H ₀	-
KP	MI, KoP, Interaksi		0,176	0,027	Menolak H ₀	0,968

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa semua dugaan yang diuraikan pada pengembangan hipotesis menolak hipotesis nol, yang artinya:

H1: Semakin tinggi modal intelektual pegawai semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya.

H2: Semakin tinggi komitmen pegawai semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya.

H3: Hubungan modal intelektual pegawai dengan kinerja pegawai akan tinggi jika pegawai memiliki komitmen kerja yang tinggi.

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

Secara bersama - sama pengaruh modal intelektual terhadap kinerja pegawai yang diperkuat oleh komitmen pegawai pada STIA LAN Bandung sebesar 96,80%, dan sisanya sebesar 3,20% diduga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan yaitu modal intelektual yang dimiliki oleh pegawai dapat menjadi faktor yang menentukan kinerjanya. Semakin besar kemampuan intelektual yang dimiliki akan semakin tinggi pencapaian kinerjanya. Selain itu, komitmen pegawai merupakan faktor yang menentukan kinerja. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi maka akan semakin tinggi pencapaian kinerjanya. Terakhir, Modal intelektual dapat mempengaruhi pencapaian kinerja dengan diperkuat oleh komitmen pegawai. Semakin besar kemampuan intelektual yang dimiliki dan disertai dengan tingginya komitmen pegawai terhadap organisasi akan mengakselerasi pencapaian kinerja secara individu.

Sejalan dengan temuan dalam penelitian, peneliti merekomendasikan beberapa hal sebagai bahan pertimbangan STIA LAN Bandung maupun bagi para peneliti yang tertarik untuk mengkaji masalah kinerja pegawai, yaitu perlunya dilakukan pengelolaan pengetahuan karyawan melalui berbagai kegiatan diskusi dan saling tukar pengetahuan dalam hal pekerjaan baik yang bersifat teknis maupun manajerial sebagai upaya untuk menggali dan mendokumentasikan pengetahuan yang hanya tersimpan pada masing - masing pegawai sebagai representasi pengalamannya (embedded knowledge) dalam menyelesaikan masalah - masalah pekerjaan. Selain itu, penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan mengkaji kinerja organisasi pada sektor publik. Bilamana tersedia data sekunder pada instansi yang akan diteliti, penelitian modal intelektual dapat menggunakan parameter yang dikembangkan oleh Pulic, dimana modal intelektual adalah penjumlahan dari human capital, structural capital, dan relational capital.

REFERENSI

Mangkunegara, A.A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.

Bontis, N. (2010). Assessing Knowledge Assets : A Review of The Models Used to Measure Intellectual Capital. *International Journal of Management Review*, 3(1), 41-60.

Ferdinand, A. (2013). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Firer, S., & Williams, S. M. (2003). Intellectual Capital and Traditional Measures of Corporate Performance. *Journal of Intellectual Capital*, 4(3), 348-360.

Ghozali, I. (2008). *Model Persamaan Struktural : Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Versi 16*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2013). *Model Persamaan Struktural : Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 21.0*. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kamath, G. B. (2008). Intellectual Capital and Corporate Performance in Indian Pharmaceutical Industry. *Journal of Intellectual Capital*, 9(4), 684-704. <http://doi.org/10.1108/14691930810913221>

Kusnendi. (2008). *Model - Model Persamaan Struktural : Satu dan Multigrup Sampel dengan LISREL*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.

Mavridis, D. G. (2005). Intellectual Capital Performance Drivers in the Greek Banking Sector. *Management Research News*, 28(5), 63-62.

Mugiarto, M., Agustina, I., & Suryaman, W. (2023). Adopsi Teknologi Aplikasi Aset Dan Kompetensi Pegawai Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Negara Di Sopa Kota Cimahi . *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 4823-4835. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.2800>

Penrose, E. (2009). *The Theory of The Growth of The Firm*. New York: Oxford University Press, Inc.

Pradesa, H.A., Tanjung, H. (2021). The Effect of

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

- Principal's Spiritual Leadership Dimension on Teacher Affective Commitment. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5 (3), 69 - 81. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i3.2678>
- Pradesa, H. A., Agustina, I., Sulistyan, R. B., & Rusdianti, I. S. (2023). Studi Empiris Tentang Kompetensi Auditor Dalam Melakukan Fungsi Audit Internal Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 10(1), 81-91. <https://doi.org/10.35838/jrap.2023.010.01.08>
- Pulic, A. (1998). *Measuring the Performance of Intellectual Potential in Knowledge Economy*. In The 2nd McMaster World Congress on Measuring and Managing Intellectual Capital by the Austrian Team for Intellectual Potential (pp. 1-20).
- Putranto, R.A., Andikaputra, F.A.T., Pradesa, H.A., Priatna, R. (2022). Meningkatkan komitmen bagi Aparatur Sipil Negara: Perspektif teori pertukaran sosial dalam akuntabilitas organisasi publik. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5 (2), 915 - 926. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.1748>
- Putranto, R., Dawud, J., Pradesa, H., Harijanto, D., & Agung Dharmanegara, I. (2022). Manajemen Talenta Pada Sektor Publik: Sebuah Studi Literatur Serta Arah Model Kajian Untuk Masa Depan. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(2), 176-211. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i2.1463>
- Sawarjuwono, T., & Kadir, A. P. (2003). Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 1, 35-57.
- Wang, W.-Y., & Chang, C. (1999). Intellectual Capital and Performance in Causal Models: Evidence from The Information Technology Industry in Taiwan. *Journal of Intellectual Capital*, 6(2), 222-236. Retrieved from <http://amr.aom.org/content/24/2/233.short>