

## JURNAL HASIL PENELITIAN

# STRATEGI PENINGKATAN KINERJA USAHA KECIL DENGAN MANAJEMEN PENGETAHUAN KOPERASI SEBAGAI BASIS PENGEMBANGAN MODAL INTELEKTUAL ANGGOTA KOPERASI PARA PRODUSEN DI KABUPATEN SEMARANG

Oleh:

**Hendar dan Lisa Kartikasari**

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peranan koperasi bagi pengembangan usaha kecil di daerah. Untuk itu, uji model keterkaitan pengelolaan manajemen pengetahuan koperasi, modal intelektual anggota, kinerja usaha kecil anggota koperasi para produsen diperlukan untuk mengetahui sejauh mana peran pemberdayaan anggota oleh koperasi yang bersangkutan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota koperasi para produsen di Kabupaten Semarang yang tersebar di 17 wilayah kecamatan. Jumlah sampel diambil sebanyak 200 orang yang diambil secara assidental. Melalui pendekatan deskriptif dan inferensial dengan menggunakan SPSS akan diketahui sejauhmana peran koperasi dalam pemberdayaan anggotanya. Hasil penelitian menunjukkan dimensi-dimensi manajemen pengetahuan koperasi seperti akuisisi, sharing, dan pemanfaatan pengetahuan benar-benar menjadi prediktor yang baik bagi modal intelektual (human capital, structural capital dan relational capital). Peningkatan dalam modal intelektual inilah yang menentukan kinerja usaha kecil.

*Kata Kunci* : Manajemen pengetahuan, modal intelektual, modal manusia, modal struktural, modal pelanggan, partisipasi anggota, kinerja usaha kecil.

### INTRODUCTION

Koperasi dipandang sebagai badan hukum yang didirikan oleh orang perorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, social dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip ekonomi (UU No 17 Tahun 2012). Pandangan tersebut secara tegas dijelaskan bahwa tujuan didirikannya koperasi adalah untuk membantu memperbaiki kehidupan sosial ekonomi anggotanya dengan cara bekerja bersama-sama dan saling tolong menolong. Peningkatan kesejahteraan anggota dapat dilakukan dengan memberi pelayanan terbaik kepada anggotanya, membantu memajukan usaha anggota, mengembangkan kualitas pengetahuan anggota melalui pendidikan, pelatihan, bimbingan atau pendampingan.

Gerakan koperasi merupakan bagian dari pemberdayaan masyarakat, termasuk pemberdayaan usaha kecil di dalamnya. Koperasi menjadi mitra usaha kecil yang diberdayakan (khususnya anggota). Optimalisasi pemberdayaan masyarakat (anggota koperasi) membutuhkan persyaratan kemampuan koperasi dalam mengelola pengetahuan (manajemen pengetahuan) untuk ditransformasikan kepada anggota. Transformasi pengetahuan inilah yang akan membantu anggota mengembangkan modal intelektualnya. Dengan kata lain, modal intelektual pengusaha kecil (anggota koperasi) seperti modal manusia, modal structural dan modal relasional (Sharabati, Jawad et al. 2010, Ahmadi, Ahmadi et al. 2011, Costa 2012) akan berkembang bila koperasi mampu mengelola pengetahuan. Berkembangnya modal intelektual anggota akan berdampak positif pada kinerja usaha kecil anggota koperasi.

Penerapan dan praktek manajemen pengetahuan koperasi untuk meningkatkan modal intelektual anggota sangat diperlukan bagi para produsen berskala kecil untuk meningkatkan kinerja usahanya. Dengan pola seperti itu diharapkan organisasi koperasi dapat berperan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan anggotanya, tetapi juga sebagai pendukung dalam peningkatan daya saing industri dan keberlangsungan usaha dalam jangka panjang.

Pemberdayaan usaha kecil merupakan keniscayaan karena usaha ini di samping memiliki peran yang sangat dominan dalam meningkatkan perekonomian daerah, juga memiliki berbagai masalah yang perlu diatasi. Permasalahan yang perlu diatasi diantaranya ketidakmampuan mendanai program manajemen pengetahuan (*knowledge management*) jangka panjang, kelemahan dalam kompetensi teknologi dan informasi, dan kelemahan dalam investasi pada pelatihan dan pendidikan, kelemahan dalam manajemen, ketidakseimbangan dalam bekerjasama dengan perusahaan besar, kesulitan dalam memenuhi peraturan yang bersifat kompleks terutama yang berkaitan dengan biaya pemenuhan kepatuhan, kekurangmampuan pengusaha untuk memanfaatkan peluang usaha, implementasi sebagian hasil penelitian yang kurang cocok bagi usaha kecil, publikasi hasil penelitian dan pengembangan masih terbatas (Departemen Perdagangan dan Perindustrian, 2010).

Lemahnya manajemen pengetahuan koperasi merupakan salah satu faktor pemicu beberapa kelemahan tersebut. Kekurangmampuan manajemen koperasi dalam mengoptimalkan manajemen pengetahuan bisa jadi merupakan faktor penentu kekurangmampuan anggota dalam mengembangkan modal intelektualnya. Tugas manajemen koperasi tidak hanya melakukan hubungan bisnis dengan anggotanya, melainkan juga memberikan pendampingan usaha kepada usaha kecil anggota pada setiap upaya mereka dalam meningkatkan kinerja usaha. Penyelenggaraan prinsip koperasi "pendidikan berkesinambungan" nampaknya masih belum dilaksanakan secara optimal oleh manajemen koperasi sehingga pengembangan modal intelektual usaha kecil anggota masih lemah. Padahal sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aset penting yang memiliki sumbangan terhadap pengembangan dan pertumbuhan usaha kecil, sama seperti halnya aset fisik mesin dan modal kerja. Sikap, ketrampilan dan kemampuan manusia memiliki kontribusi terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Strategi untuk membangun modal manusia diperlukan untuk mendukung dan memberdayakan sumber

daya manusia, serta meminimumkan tingkat turnover. Koperasi yang didirikan oleh anggota, dimiliki oleh anggota dan diperuntukkan bagi anggota, memiliki tanggungjawab yang besar dalam pengembangan sumber daya manusia pada usaha anggota. Program-program pendidikan dan pengembangan anggota melalui pelatihan-pelatihan yang terus menerus perlu dirancang semaksimal mungkin, sehingga keberadaan koperasi benar-benar berdampak pada peningkatan usaha anggota.

Dalam ekonomi berbasis pengetahuan, modal intelektual dan manajemen pengetahuan merupakan sumber penting bagi kinerja organisasi dan keunggulan bersaing (Kamukama, Ahiauzu et al. 2011, Jardon and Martos 2012). Usaha kecil perlu menggunakan pengetahuan secara efisien untuk mengembangkan potensi inovasi, karena hanya organisasi yang mampu memanfaatkan pengetahuan unik yang dimilikinya serta membangun kemampuan belajar yang lebih cepat dibanding pesaingnya yang akan mendapatkan keunggulan kompetitif (Alwis and Hartmann 2008, Goel, Rana et al. 2010). Keberadaan koperasi sebagai sumber informasi dalam peningkatan modal intelektual sangat diperlukan usaha kecil yang menjadi anggotanya. Keberhasilan koperasi dalam mengelola pengetahuan (proses akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan) akan mampu mengangkat usaha kecil anggota koperasi dalam mengidentifikasi dan mengeksploitasi pengetahuan untuk tujuan penciptaan nilai. Dengan modal intelektual dan manajemen pengetahuan, usaha kecil dapat mengembangkan kebijakan internal, prosedur, proses pengambilan keputusan dan sistem insentif untuk mengevaluasi dan memilih inovasi yang dikomersialkan (Darroch 2005).

Pada penelitian ini obyek yang akan diteliti adalah pihak manajemen dan anggota koperasi para produsen di Kabupaten Semarang. Beberapa alasan pemilihan obyek penelitian ini adalah *pertama*, perlunya mengidentifikasi faktor-faktor penentu keberhasilan pengelolaan pengetahuan koperasi dan pengembangan modal intelektual usaha kecil yang menjadi anggota koperasi. *Kedua*, koperasi para produsen yang berkembang di Kabupaten Semarang masih cukup banyak terutama yang bergerak dalam industri peternakan sapi perah, sehingga dapat menjadi contoh bagi pengembangan koperasi di tempat lain. *Ketiga*, disinyalir masih kurangnya perhatian manajemen koperasi dalam mengelola pengetahuan, sehingga kualitas modal intelektual usaha kecil yang menjadi anggotanya masih sangat rendah. *Keempat*, sepanjang yang Peneliti ketahui, penelitian tentang keterkaitan modal intelektual dengan kinerja usaha kecil anggota koperasi dengan anteseden manajemen pengetahuan koperasi dan moderating partisipasi anggota di Kabupaten Semarang masih belum ditemukan. Oleh karena itu, maksud penelitian ini adalah menggambarkan serta mengeksplorasi kemampuan koperasi para produsen dalam mengelola pengetahuan koperasi (*co-operative knowledge management*) dalam kaitannya dengan berbagai dimensi intelektual capital (*human capital, structural capital, dan customer capital*) yang menjadi penentu kinerja, keunggulan bersaing dan keberlangsungan usaha kecil anggota koperasi di Kab. Semarang. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan :

1. Mengidentifikasi kualitas manajemen pengetahuan yang dimiliki koperasi para produsen dan cara mentransformasi pengetahuan tersebut untuk pengembangan modal intelektual usaha kecil anggota koperasi.

2. Menggambarkan model empirik keterkaitan manajemen pengetahuan koperasi, intelektual capital anggota, dan kinerja usaha kecil anggota koperasi para produsen.

## LITERATURE REVIEW

### *Manajemen Pengetahuan Koperasi*

Pengetahuan adalah kombinasi dari pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual, dan wawasan ahli yang menjadi kerangka dasar bagi pembentukan dan sekaligus evaluasi bagi pengalaman dan informasi baru. Dalam organisasi, pengetahuan tersebut tertanam tidak hanya dalam dokumen tetapi juga dalam aktivitas rutin organisasi, proses, praktik dan norma-norma (Pandey and Dutta 2013). Pengetahuan juga menyangkut, (1) kondisi pikiran yakni fokus pada pemberian kesempatan individu untuk memperluas pengetahuan pribadi dan menerapkannya pada kebutuhan organisasi, (2) obyek yakni sesuatu yang harus disimpan dan dimanipulasi, (3) proses yakni fokus pada upaya melahirkan dan menerapkan keahlian, (4) kepemilikan akses terhadap informasi, dan (5) kapabilitas yakni kapasitas untuk menginterpretasikan, menggunakan dan memastikan informasi apa yang diperlukan dalam pengambilan keputusan (Alavi and Leidner 2001). Dengan demikian, pengetahuan, baik yang bersifat fungsional, teknis maupun hipotesis merupakan bagian integral dari aset perusahaan dan merupakan sumber kompetensi inti dan keunggulan kompetitif perusahaan (Kandampully 2002, Stonehouse and Snowdon 2007).

Manajemen pengetahuan dapat dikaji dari berbagai pendekatan seperti ontologi pengetahuan dan manajemen pengetahuan, sistem manajemen pengetahuan, peran teknologi informasi, isu-isu sosial dan manajerial, pengukuran-pengukuran pengetahuan (Ragab and Arisha 2013). Penelitian ini akan memfokuskan pada pendekatan sistem manajemen pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan proses manajemen pengetahuan. Sistem Manajemen Pengetahuan (KMS) adalah sistem manajerial, teknis dan organisasi terstruktur untuk mendukung pelaksanaan KM dalam sebuah organisasi. Menurut kerangka ini, organisasi sebagai sistem pengetahuan terdiri dari empat set proses pengetahuan: penciptaan, penyimpanan dan pengambilan, mentransfer, dan mengaplikasikannya (Alavi and Leidner 2001). Menurut Iyer and Ravindran (2013) banyak organisasi telah menerapkan sistem manajemen pengetahuan (KMS) guna mempromosikan berbagi pengetahuan. Keberhasilan KMS tidak hanya pada kontribusi pengetahuan tetapi juga pada seberapa baik (atau sering) pengetahuan tersebut digunakan atau diterapkan untuk kepentingan organisasi. Kunci kesuksesan dari KSM organisasi adalah melaksanakan delapan kegiatan yaitu penciptaan, akuisisi, menangkap, merakit, berbagi, integrasi, leverage, dan eksploitasi pengetahuan.

Proses Manajemen Pengetahuan merupakan proses organisasi dengan fokus mendapatkan, berbagi, menyimpan, dan menggunakan pengetahuan (Sandhawalia and Dalcher 2011). Karkoulian, Messarra et al. (2013) mengidentifikasi proses manajemen pengetahuan sebagai sebuah proses akuisisi pengetahuan (KA), berbagi pengetahuan (KS) dan pemanfaatan pengetahuan (KU).

Akuisisi pengetahuan melibatkan proses identifikasi, penemuan dan akumulasi pengetahuan untuk mendapatkan pengetahuan baru dan mengakui pengetahuan yang ada. (Liao, Wang et al. 2010). Akuisisi pengetahuan diaktifkan oleh proses dan kegiatan interaksi, umpan balik, inovasi, *brainstorming*, dan *benchmarking*. Konversi pengetahuan dimungkinkan melalui proses dan kegiatan sintesis, perbaikan, integrasi, kombinasi, koordinasi, distribusi, dan restrukturisasi pengetahuan. Tujuannya adalah menangkap pengetahuan dari sumber internal dan eksternal yang umumnya dilakukan melalui pencarian informasi dan mekanisme belajar. Pencarian dilakukan melalui interaksi baik secara formal maupun informal di antara karyawan, pemantauan praktek-praktek bisnis terbaik dalam industry, dan pengamatan pesaing. Sementara itu, pencarian melalui mekanisme belajar dilakukan dengan cara pelatihan karyawan dan pendidikan berkelanjutan.

Penciptaan pengetahuan dibutuhkan organisasi karena beberapa manfaat, diantaranya, (1) ide-ide yang terkumpul dari individu dan kelompok dapat meningkatkan komitmen seluruh anggota untuk memproses pengetahuan lebih lanjut, (2) meningkatkan koherensi, kelengkapan dan kreativitas, (3) membuat pengetahuan implisit dan eksplisit, (3) membantu memberikan gambaran atau generalisasi dari fenomena yang nyata, dan (4) mendukung klarifikasi ide yang sudah ada dan mengembangkan / menguji yang baru (Pfister and Eppler 2012). Penciptaan pengetahuan merupakan proses organisatoris untuk memperkuat pengetahuan yang diciptakan oleh individu sehingga mengkristal menjadi bagian dari jaringan pengetahuan organisasi. Dengan kata lain, penciptaan pengetahuan merupakan proses transformasi keyakinan atas kebenaran individu pada pembentukan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi di tingkat organisasi. Proses pengelolaan pengetahuan didasarkan pada dimensi epistemologis dan ontologis. Epistemologis, pengetahuan diklasifikasikan sebagai pengetahuan tacit dan eksplisit. Dimensi ontologis berkaitan dengan tingkat entitas menciptakan pengetahuan, yang dikenal sebagai unit pengetahuan.

Berbagi pengetahuan diperlukan organisasi karena memberikan beberapa manfaat, seperti, (1) Eksternalisasi ide dan makna bersama, (2) Meredakan memori kerja terbatas, (3) Memfasilitasi pengolahan informasi dan komunikasi, (4) Meningkatkan kolaborasi yang efisien dan menyenangkan dan menetapkan fokus bersama, (4) Menghasilkan mendengarkan lebih baik dan keterlibatan anggota tim, dan (5) Meningkatkan aksesibilitas ide dan membangun ide-ide sebelumnya (Pfister and Eppler 2012). Pengetahuan diterapkan secara efektif selama proses perkembangan organisasi melalui aturan dan arahan, rutinitas dan tim self-organized. Pengetahuan diterapkan untuk merumuskan dan menyempurnakan standar, prosedur dan proses yang dikembangkan untuk melaksanakan tugas-tugas dalam organisasi. Pengetahuan yang diperoleh dan dibuat oleh organisasi harus terus menerus dan efektif diterapkan, dimanfaatkan dan disebarluaskan ke seluruh organisasi. Diseminasi melibatkan interaksi antar individu, kelompok dan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian dan keterampilan (Liao, Wang et al. 2010). Pemanfaatan pengetahuan bersama diperlukan untuk mendukung keputusan, tindakan dan pemecahan masalah, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi organisasi dan kinerja inovasi perusahaan (Kandampally 2002, Alwis and Hartmann 2008)

### ***Modal Intelektual Anggota Koperasi***

Studi tentang modal intelektual (MI) pada penelitian ini merujuk tiga dimensi MI yang telah dikembangkan peneliti terdahulu, yakni modal manusia, modal struktural, dan modal relasional (Abdullah and Sofian 2012, Costa 2012, Mehralian, Rasekh et al. 2013, Tsui, Wang et al. 2014). Secara epistemologis, ketiga dimensi MI diturunkan dari konsep market value. Market value dibentuk dari MI dan modal financial (MF). MI itu sendiri merupakan kombinasi dari human capital dan structural capital. Customer capital dan organizational capital merupakan bagian dari struktur capital. Melalui organizational capital dikembangkan innovation capital dan process capital dan dari innovation capital kemudian dikembangkan intellectual property dan intangible asset (Alcaniz, Gomez-Bezares et al. 2011, Sumedrea 2013).

Literatur yang lain menyatakan bahwa modal intelektual terdiri dari tiga sub-komponen yang saling terkait yaitu modal manusia, modal struktural, dan modal relasional (Martínez-Torres 2006, Fan and Lee 2012, Mehralian, Rasekh et al. 2013, Rexhepi, Ibraimi et al. 2013). Konsep human capital berkaitan erat dengan knowledge workers dan transformational leaders, struktur capital berkaitan erat dengan system and processes dan innovation culture, dan relational capital berkaitan erat dengan internal dan external social network (Fan and Lee 2012). Dengan demikian MI merupakan seluruh sumber daya non-fisik dan non financial yang dikendalikan oleh organisasi dan yang berkontribusi terhadap penciptaan nilai organisasi (Abdullah and Sofian 2012)

Modal manusia merupakan elemen kunci MI dan merupakan salah satu sumber yang paling penting dari keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Mehralian, Rasekh et al. 2013). Modal manusia terdiri dari semua pengetahuan individu, baik pengetahuan tacit (tahu bagaimana) dan pengetahuan eksplisit (mengetahui apa). Human capital mengacu pada kemampuan, kompetensi, pengetahuan, pengalaman, pendidikan, kualitas kepemimpinan, bakat, profesionalisme, sikap, loyalitas, motivasi, dan lain-lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia (Costa 2012, Huang, Luther et al. 2013, Felício, Couto et al. 2014, Rospigliosi, Greener et al. 2014). Modal manusia memiliki beberapa komponen, diantaranya profil karyawan, keragaman karyawan, produktivitas karyawan, pengembangan karyawan, pengembangan manajemen, fleksibilitas karyawan, kemampuan karyawan, pendidikan, komitmen dan motivasi, pelatihan pengembangan kompetensi, penciptaan nilai, pencegahan bahaya kerja, keterampilan, pengetahuan dan pengalaman (Huang, Luther et al. 2013, Tsui, Wang et al. 2014). Oleh karena itu, human capital dapat diukur dengan indikator kompetensi, sikap dan kreativitas karyawan. Kompetensi karyawan menyangkut strategi kepemimpinan, kualitas, kemampuan belajar, efisiensi pelatihan, kemampuan untuk berpartisipasi dalam kebijakan, pengambilan keputusan, pelatihan teknis dan manajerial karyawan. Sikap karyawan menyangkut identifikasi dengan nilai-nilai perusahaan, kepuasan kerja, dan turnover karyawan. Kreativitas karyawan menyangkut kemampuan kreatifitas karyawan dan ide-ide orisinal yang dikeluarkan karyawan (Ramezan 2011).

Modal struktural merupakan pengetahuan organisasi, terutama yang terkandung dalam proses bisnis, prosedur dan system (Pablos 2004, Costa 2012). Modal struktural terdiri dari mekanisme dan struktur yang mendukung karyawan dan merupakan aktivitas

rutin perusahaan yang mengkonversi aset manusia individu menjadi aset kelompok. Dengan demikian SC merupakan segala sesuatu yang mendukung produktivitas karyawan atau segala sesuatu yang akan ditinggalkan di kantor ketika karyawan pulang (Mehralian, Rasekh et al. 2013). Modal structural disusun dari organisasi rutinitas, prosedur, strategi, dan kebijakan yang bertanggung jawab atas operasional harian organisasi sedangkan modal organisasi adalah pengetahuan dan pengalaman kolektif dan dilembagakan yang berada di dalam dan memanfaatkan melalui database, hak paten, manual, struktur, sistem, dan proses sebuah organisasi. Dengan demikian, modal struktural merupakan infrastruktur pendukung yang memungkinkan modal manusia berfungsi. Modal struktural meliputi modal non-manusia yang tertanam dalam rutinitas organisasi, dokumen elektronik, program perangkat lunak, database dan file. Modal struktural mencakup hal-hal tradisional seperti bangunan, hardware, software, proses, paten, dan merek dagang. Selain itu, modal struktural meliputi hal-hal seperti, pengorganisasian citra organisasi, sistem informasi, dan pemberdayaan basis data. Modal structural memiliki beberapa komponen, seperti kapabilitas dan infrastruktur, fungsi dukungan pelanggan, prosedur bisnis, manajemen mutu dan perbaikan, budaya perusahaan, proses manajemen, sistem informasi, sistem jaringan, proses, struktur organisasi, teknologi, dan fleksibilitas, (Benevene and Cortini 2010, Tsui, Wang et al. 2014). Oleh karena itu, modal structural bisa diukur dengan budaya perusahaan, identifikasi karyawan dengan perspektif perusahaan, klarifikasi hubungan antar otoritas dalam struktur organisasi, tanggung jawab dan manfaat, validitas perusahaan mengendalikan system, konstruksi pembelajaran organisasi dan pemanfaatan batin, konstruksi dan pemanfaatan perusahaan, proses operasi bisnis, tingkat kualitas produk, efisiensi operasional perusahaan, kesediaan informasi perusahaan, kerjasama antar karyawan dan berbagi pengalaman, kekayaan intelektual (Pablos 2004, Ramezan 2011)

Modal relasional merupakan pengetahuan yang tertanam dalam jaringan bisnis, mencakup koneksi di luar organisasi seperti loyalitas pelanggan, goodwill, dan hubungan pemasok (Costa 2012). Modal relasional mengacu pada semua pengetahuan yang diperoleh oleh organisasi karena interaksi mereka dengan lingkungan eksternal seperti pesaing, mitra, pelanggan, regulator, dll. Modal relasional sering disebut juga modal pelanggan. Modal pelanggan merupakan seluruh sumber daya yang dikaitkan dengan hubungan eksternal organisasi dengan pelanggan, pemasok dan mitra, termasuk di dalamnya image merek, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, nilai perusahaan, jaringan distribusi, kolaborasi bisnis, kesepakatan lisensi dan kontrak dengan para pendukung. Pengelolaan modalpelanggan yang baik akan menyebabkan kompetensi dalam aktivitas organisasi atau respon terhadap perubahan pasar dapat dikembangkan. Dengan demikian, modal relasional terdiri dari beberapa komponen, seperti pelanggan, pemangku kepentingan, citra dan reputasi perusahaan, hubungan masyarakat, publikasi, hubungan dengan pelanggan, hubungan dengan pemasok, hubungan dengan para pemangku kepentingan, merek, kualitas dan kepuasan pelanggan, komunikasi pelanggan, hubungan dengan investor, dukungan untuk pendidikan, budaya dan inovasi, dan jaringan usaha (Tsui, Wang et al. 2014). Oleh karena itu modal relasional dapat diukur dengan indikator kemampuan pemasaran dan pemanfaatan pelanggan, kemampuan layanan pelanggan, kemampuan memenuhi kebutuhan pelanggan, identifikasi pangsa pasar, unit penjualan kepada pelanggan, merek,

pengembangan saluran distribusi, kepuasan dan loyalitas pelanggan, penanganan keluhan pelanggan, keluar masuk pelanggan dan investasi pada hubungan pelanggan.

### **Kinerja Usaha Kecil**

Kinerja usaha kecil merupakan ukuran keberhasilan yang dicapai oleh usaha kecil tersebut. Pada literatur manajemen terdapat dua pandangan yang berbeda dalam mengukur keberhasilan perusahaan. Pandangan pertama berbicara tentang kinerja sebagai aspek *one-dimensional* yang cukup diketahui hanya dengan melihat aspek ekonomi atau kinerja finansial seperti *Rate of Equity (ROE)* atau *Rate of Return (ROI)*. Pandangan kedua berbicara tentang aspek *multi-dimensional* yang menyangkut kinerja finansial maupun kinerja non finansial (Perez-Cabanore, Gonzales-Cruz et al, 2012). Kinerja perusahaan juga bisa dibagi menjadi kinerja finansial dan kinerja operasional. Beberapa peneliti telah menggunakan pendekatan finansial seperti pertumbuhan penjualan, ROI, market share dan profitabilitas dalam mengukur kinerja perusahaan seperti (Moore and Fairhurst, 2003; Tsai and Shih, 2004; Cruz-Roz, Toma'rez-Caban et al, 2010; Murray, Gao et al, 2011; Wang and Wang, 2012). Kinerja operasional berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan mulai dengan kombinasi input, proses operasi hingga menghasilkan produk yang dijual di pasar. Kinerja operasional terdiri dari *sales per square foot, effectiveness of cost control, sales per employee, total sales growth over the past three year, dan overall company performance*.

Penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Tsai and Shih (2004); Cruz-Roz, Toma'rez-Caban et al, 2010; Murray, Gao et al, 2011; Perez-Cabanero, Gonzales-Cruz, et al (2012) dan Morgan, Katsikeas et al (2012) menggunakan pendekatan multidimensional dalam mengukur kinerja perusahaan. Cruz-Roz, Toma'rez-Caban et al (2010) mengukur kinerja perusahaan dengan kinerja finansial dan kinerja non finansial. Kinerja finansial diukur dengan pertumbuhan penjualan lebih dari 3 tahun, *market share, return on investment, return on assets* dan *general profitability*. Sedangkan kinerja non finansial terdiri dari tingkat kepuasan pelanggan, kepuasan karyawan, dan tingkat kontribusi perusahaan terhadap lingkungan dan social. Kinerja non finansial tersebut merupakan alat ukur untuk mengetahui tingkat kepuasan *stakeholders*.

Jauh sebelum penelitian Perez-Cabanero, Gonzales-Cruz, et al (2012) dan Morgan, Katsikeas et al (2012); Moore and Fairhurst (2003) telah menggunakan pendekatan multidimensional dalam mengukur kinerja perusahaan. Ia menggunakan 8 instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur kesuksesan perusahaan, yakni aliran kas, pertumbuhan pasar, rata-rata pertumbuhan pendapatan perusahaan setiap tahun, rata-rata pertumbuhan aliran kas setiap tahun, rata-rata biaya proses manufaktur, standar pelayanan keseluruhan perusahaan, dan semua kompetensi yang dimiliki perusahaan.

Para peneliti banyak yang menganjurkan menggunakan kinerja operasional ini yang digunakan untuk mengukur kinerja UMKM, seperti pertumbuhan penjualan (*sales growth*), pertumbuhan tenaga kerja (*employment growth*), pertumbuhan pendapatan (*income growth*) dan pertumbuhan pangsa pasar (*market share growth*) sebagai pengukuran kinerja perusahaan kecil yang paling penting (Miles et al, 2000).



Menurut Miles at al (2000) Pengukuran secara subjektif terhadap kinerja dipilih dari pada pengukuran obyektif dengan beberapa alasan. Pertama, perusahaan kecil seringkali sangat berhati-hati dan kuat menjaga informasi data keuangan perusahaan. Olehkarena itu informasi kinerja secara subyektif akan lebih mudah didapatkan dibandingkan informasi secara obyektif. Kedua, data keuangan obyektif perusahaan perusahaan kecil tidak dipublikasikan secara akurat dan kadang tidak tersedia, hal ini membuat tidak mungkin untuk melakukan pemeriksaan ketepatan dari kinerja keuangan yang dilaporkan. Ketiga, dengan asumsi data keuangan perusahaan kecil dilaporkan, data yang ada sebagian besar sulit diinterpretasikan.

### ***Manajemen Pengetahuan Koperasi dan Modal Intelektual Anggota***

Manajemen pengetahuan merupakan daerah baru dalam teknologi informasi dan manajemen, bidang baru antara strategi, budaya dan sistem informasi organisasi (Roşu and Guran 20xx). Manajemen pengetahuan sebagai proses dimana organisasi menghasilkan kekayaan, dari pengetahuan atau modal intelektual (Roşu and Guran 20xx). Dalam konteks ini, kekayaan terjadi ketika perusahaan menggunakan pengetahuan sendiri untuk menghasilkan proses yang lebih efisien dan efektif. Untuk meningkatkan pengetahuan dalam perusahaan membutuhkan sepuluh langkah: memperoleh dan menggunakan, belajar dan berkontribusi, mengevaluasi, mempertahankan, dukungan, uang, kombinasi, transfer, pemulihan dan discharge (Roşu and Guran 20xx).

Menurut Rexhepi, Ibraimi et al. (2013), modal intelektual terdiri dari modal manusia, modal structural dan modal relasional. Modal manusia merupakan nilai akumulasi investasi pada karyawan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan, kompetensi dan masa depan. Modal struktural merupakan proses, sistem, struktur dan berwujud lainnya termasuk budaya yang dimiliki oleh perusahaan yang tidak tertera dalam neraca perusahaan. Modal relasional adalah pengetahuan dalam kelompok dan jaringan sumber daya pengetahuan yang berasal dan tertanam dalam jejaring perusahaan. Menurut Seleim and Khalil (2011), modal manusia dapat dilihat dari kepemilikan karyawan sebuah organisasi atas pengetahuan, pengalaman, inovasi, dan keterampilan. Modal Organisasi (OC) dapat dijelaskan melalui kepemilikan pengetahuan yang dikodifikasi dan dilembagakan pada suatu organisasi seperti rutinitas organisasi, sistem, prosedur manual, file, dan proses organisasi. Modal Relational (RC) dapat dijelaskan melalui kapasitas karyawan organisasi dalam mengembangkan hubungan dan koneksi dengan diri mereka sendiri dan mitra koalisi seperti pelanggan dan pemasok.

Mengenai hubungan antara manajemen pengetahuan dengan modal intelektual, Seleim and Khalil (2011), menjelaskan bahwa ada kesalingterkaitan antara manajemen pengetahuan dengan modal intelektual dan hubungan yang resiprokal ini sangat penting bagi efektivitas organisasi. Manajemen pengetahuan dijelaskan melalui 5 dimensi, yakni akuisisi pengetahuan, penciptaan pengetahuan, dokumentasi pengetahuan, transfer pengetahuan dan Aplikasi pengetahuan. Akuisisi pengetahuan dikonsepskan sebagai aktivitas dalam memilih dan memperoleh pengetahuan dari sumber eksternal. Penciptaan pengetahuan dikonsepskan sebagai aktivitas dalam mengembangkan dan menciptakan wawasan, keterampilan, dan hubungan dalam organisasi serta pengembangan pengetahuan baru yang bersifat internal. Dokumentasi pengetahuan dikonsepskas sebagai aktivitas dalam melembagakan pengetahuan dalam bentuk memori organisasi sehingga dapat ditransfer dan digunakan kembali di masa depan. Transfer pengetahuan dikonsepskan sebagai aktivitas yang memungkinkan pertukaran pengetahuan antara individu, kelompok, dan unit organisasi di tingkat organisasi

yang berbeda. Sedangkan aplikasi knowledge berkaitan dengan aktivitas pemanfaatan pengetahuan yang tersedia dalam meningkatkan proses, produk dan jasa, dan kinerja organisasi.

Seleim and Khalil (2011) menemukan hubungan satu arah antara dimensi manajemen pengetahuan yakni akuisisi pengetahuan, penciptaan pengetahuan, akuisisi pengetahuan; penciptaan pengetahuan; dokumentasi pengetahuan; dan aplikasi pengetahuan terhadap modal structural atau modal organisasional. Transfer pengetahuan berpengaruh positif terhadap modal manusia, modal structural dan modal relasional, sedangkan berbagi (sharing) pengetahuan hanya berpengaruh terhadap structural capital. Hubungan dengan arah lain (modal intelektual terhadap manajemen pengetahuan) juga terjadi pada sebuah organisasi, misalnya ada pengaruh antara modal manusia terhadap akuisisi pengetahuan dan berbagi pengetahuan, modal structural terhadap berbagi pengetahuan, dokumentasi pengetahuan terhadap structural capital.

Berdasarkan kajian di atas, hipotesis penelitian dapat diajukan sebagai berikut :

- H1 : Semakin baik kemampuan UKM dalam mengakuisisi pengetahuan, semakin tinggi kualitas human capital yang dimiliki UKM tersebut.*
- H2 : Semakin baik kemampuan UKM dalam berbagi pengetahuan, semakin tinggi kualitas human capital yang dimiliki UKM tersebut.*
- H3 : Semakin baik kemampuan UKM dalam memanfaatkan pengetahuan, semakin tinggi kualitas human capital yang dimiliki UKM tersebut.*
- H4 : Semakin baik kemampuan UKM dalam mengakuisisi pengetahuan, semakin tinggi kualitas structural capital yang dimiliki UKM tersebut.*
- H5 : Semakin baik kemampuan UKM dalam berbagi pengetahuan, semakin tinggi kualitas structural capital yang dimiliki UKM tersebut.*
- H6 : Semakin baik kemampuan UKM dalam memanfaatkan pengetahuan, semakin tinggi kualitas structural capital yang dimiliki UKM tersebut.*
- H7 : Semakin baik kemampuan UKM dalam mengakuisisi pengetahuan, semakin tinggi kualitas relational capital yang dimiliki UKM tersebut.*
- H8 : Semakin baik kemampuan UKM dalam berbagi pengetahuan, semakin tinggi kualitas relational capital yang dimiliki UKM tersebut.*
- H9 : Semakin baik kemampuan UKM dalam memanfaatkan pengetahuan, semakin tinggi kualitas relational capital yang dimiliki UKM tersebut.*

### **Modal Intelektual dan Kinerja Perusahaan**

Penelitian Kamukama, Ahiauzu et al. (2010) dengan jelas telah menunjukkan bahwa modal intelektual (modal manusia, modal struktural dan modal relasional) merupakan pendorong penting peningkatan kinerja perusahaan. Modal manusia, modal struktural dan modal relasional benar-benar menjadi prediktor signifikan dari kinerja keuangan. Setahun kemudian, peneliti yang sama juga menemukan bahwa disamping modal intelektual memiliki hubungan yang substantive dan signifikan dengan kinerja keuangan, juga memberika dukungan terhadap keunggulan kompetitif di lembaga keuangan mikro (Kamukama, Ahiauzu et al. 2011). Konsisten dengan penelitian tersebut, penelitian Tovstiga and Tulugurova (2007) pada perusahaan-perusahaan kecil dan menengah di di daerah St Petersburg telah mengidentifikasi modal intelektual yakni modal manusia dan modal struktural sebagai faktor yang paling penting mengemudi kinerja kompetitif di pasar. Seara spesifik Seleim, Ashour et al. (2007) telah menunjukkan bahwa beberapa indicator human capital seperti Superstar developers, Star developers, Leaving developers, Developers who

have the ability to work in a team, Developers able to translate customer needs into programming dan Developers attended project management training program benar-benar berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Demikian juga dengan penelitian Clarke, Seng et al. (2011) yang menunjukkan bahwa efisiensi human capital benar-benar berpengaruh terhadap kinerja finansial (ROA dan ROE).

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya relasi positif modal intelektual dengan kinerja perusahaan juga telah ditemukan oleh peneliti-peneliti lain seperti Sharabati, Jawad et al. (2010), Ahmadi, Ahmadi et al. (2011), Cheng, Lin et al. (2010). Penelitian Sharabati, Jawad et al. (2010) pada industri farmasi di Yordania menunjukkan bahwa tiga sub konstruk modal intelektual yakni modal manusia, modal structural dan modal relasional memiliki hubungan positif dan substantif dengan kinerja bisnis. Penelitian Ahmadi, Ahmadi et al. (2011) pada industri perminyakan di Iran menemukan bahwa peningkatan dalam modal manusia, modal struktural dan modal relasional akan meningkatkan kemampuan perusahaan dalam meraih kinerja unggul. Penelitian Cheng, Lin et al. (2010) memfokuskan pada bagaimana meningkatkan kinerja perusahaan pada industri farmasi di USA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan nilai tambah modal manusia dan memelihara hubungan dengan konsumen. Langkah yang tepat untuk memelihara hubungan konsumen adalah dengan meningkatkan nilai tambah modal manusia, kapasitas inovasi dan efisiensi dalam proses operasi. Peningkatan dalam nilai tambah modal manusia akan memungkinkan perusahaan dalam membangun hubungan harmonis dengan pelanggan-pelanggannya.

Gambaran hasil penelitian di atas pada dasarnya menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan, baik besar, menengah maupun kecil, hanya dapat meningkatkan kinerja perusahaannya bila mereka memiliki modal intelektual yang kuat, yakni modal manusia, modal structural dan modal relasional. Pada koperasi, modal intelektual merupakan faktor penentu kesuksesan karena anggota sebagai pemilik dan sekaligus sebagai pelanggan. Kesuksesan usaha individual anggota koperasi juga tergantung pada modal intelektual yang dimilikinya. Anggota koperasi yang memiliki modal manusia yang kuat seperti yang tersermin dalam kemauan atau kemampuan untuk belajar, memiliki strategi kepemimpinan dalam bisnisnya, bersifat efisien, memiliki kemampuan untuk berpartisipasi dalam kebijakan koperasi, kemampuan dalam pengambilan keputusan, kemampuan teknis operasional dan manajerial, kreatif dan inovatif, serta komitmen pada nilai-nilai perusahaan, adalah anggota yang memiliki potensi yang kuat untuk meningkatkan kinerja perusahaannya. Meskipun demikian, potensi tersebut hanya mungkin menjadi kenyataan manakala anggota koperasi juga memiliki modal structural dan modal relasional yang kuat. Modal structural seperti budaya organisasional, tanggung jawab dan wewenang, proses operasi bisnis, konstruksi dan pemanfaatan perusahaan, efisiensi operasional perusahaan, kesiapan informasi bisnis dan kemampuan kerjasama adalah faktor yang dapat memperkuat peningkatan kinerja usaha anggota. Modal relasional seperti kemampuan pemasaran dan pemanfaatan pelanggan, kemampuan layanan pelanggan, kemampuan memenuhi kebutuhan pelanggan, identifikasi pangsa pasar, merek, kepuasan dan loyalitas pelanggan, penanganan keluhan pelanggan, keluar masuk pelanggan dan investasi pada hubungan pelanggan, harus dimiliki perusahaan anggota agar perusahaan bernilai di mata pelanggan dan menghasilkan

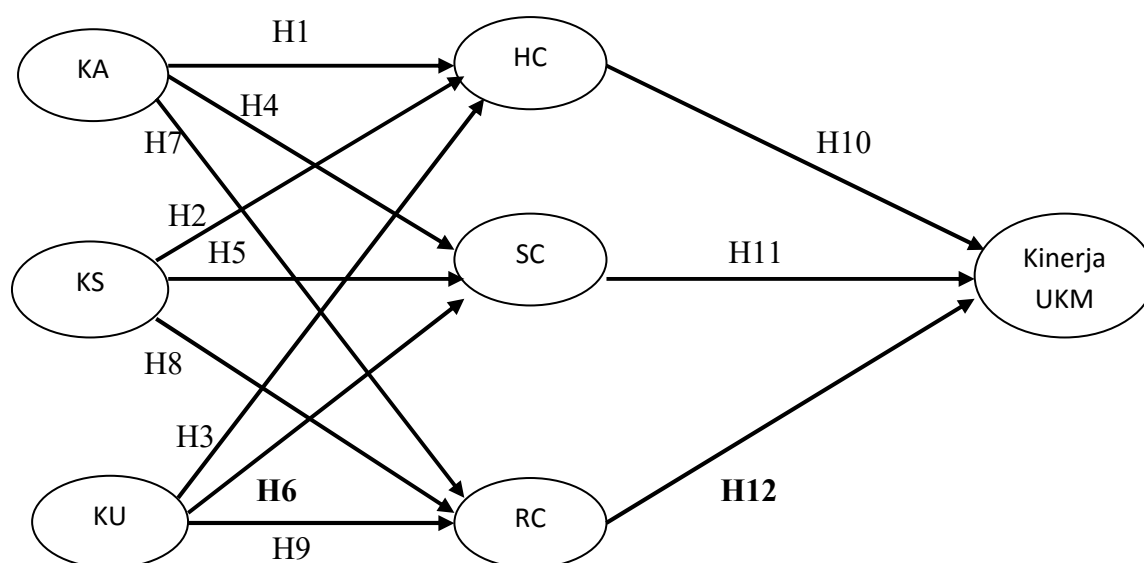
kinerja pemasaran yang unggul. Dengan kata lain, semakin besar modal intelektual anggota (modal manusia, modal structural dan modal relasional) akan semakin tinggi kinerja usaha anggota koperasi. Oleh karena itu, hipotesis ke 4, 5 dan 6 kami ajukan sebagai berikut :

*H10 : Semakin baik human capital, semakin baik kinerja usaha kecil anggota koperasi*

*H11 : Semakin baik structural capital, semakin baik kinerja usaha kecil anggota koperasi*

*H12 : Semakin baik relational capital, semakin baik kinerja usaha kecil anggota koperasi*

Berdasarkan uraian di atas, model kerangka berpikir penelitian ini disusun sebagai berikut :



Gambar 1.1 : Model kerangka pemikiran

## RESEARCH METHOD

### *Research Setting*

Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota koperasi para produsen di Kabupaten Semarang yang tersebar dalam 17 kecamatan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* dua tahap. Tahap pertama diambil area sampel kecamatan dengan 10 sampel, yakni Kecamatan Ungaran Selatan, Semarang Utara, Bergas, Getasan, Tenganan, Tuntang, Bringin, Ambarawa, Jambu, dan Banyubiru. Tahap kedua diambil sampel usaha kecil anggota koperasi para produsen sebanyak 20 orang anggota koperasi dari tiap-tiap kecamatan, sehingga total anggota sampel yang diambil sebanyak 200 orang. Metode *purposive sampling* diterapkan karena pada penelitian ini diperlukan interaksi intensif dengan subyek penelitian, sehingga subyek penelitian dipilih berdasarkan pertimbangan (*judgment*) peneliti mengenai lokasi subyek dan kesiediaan subyek untuk terlibat dalam penelitian ini. Pertimbangan dalam pemilihan anggota sampel adalah kesiediaan mereka untuk terlibat dalam penelitian ini.

Analisis data untuk mendeskripsikan kondisi eksisting manajemen pengetahuan koperasi, modal intelektual usaha kecil, partisipasi anggota koperasi dan kinerja koperasi adalah analisis deskriptif. Pada beberapa indikator variabel akan diuji validitas dan reliabilitasnya, sehingga benar-benar indikator yang digunakan untuk mengukur variabel adalah valid dan reliabel. Sebuah indikator dinyatakan valid atau dapat mengukur sebuah variabel laten apabila menghasilkan koefisien korelasi antara skor masing-masing indikator dengan total skor pada variabel itu adalah signifikan pada  $\alpha 0,05$ . Indikator-indikator yang menghasilkan nilai Chronbach Alpha (CA)  $> 0.6$  sebuah variabel laten dapat dinyatakan reliabel, artinya responden memberikan jawaban yang konsisten atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Untuk menguji model keterkaitan antar variabel digunakan analisis regresi berjenjang dengan paket program SPSS versi 16.

### ***Measures***

Penelitian ini menggunakan tiga dimensi manajemen pengetahuan (akuisisi pengetahuan, sharing pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan), 3 dimensi modal intelektual (human capital, structural capital dan relationship capital), dan kinerja usaha kecil. Pengukuran variabel dilakukan secara reflektif dan menggunakan skala pengukuran 1 sampai 10. Skala 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” terhadap pernyataan atau pertanyaan yang diajukan, sedangkan skala 10 menunjukkan “sangat setuju terhadap pertanyaan atau pernyataan tersebut.

Akuisisi pengetahuan merupakan aktivitas individu dalam memilih dan memperoleh pengetahuan dari sumber eksternal. Akuisisi pengetahuan diukur dengan menggunakan 4 indikator, yakni intensitas pembelajaran perkoperasian, intensitas pembelajaran usaha, pemahaman tentang hak dan kewajiban berkoperasi, dan kemampuan mengembangkan ide. Berbagi pengetahuan adalah kegiatan yang memungkinkan pertukaran pengetahuan antara individu, kelompok, dan unit organisasi di tingkat organisasi yang berbeda. Berbagi pengetahuan diukur dengan berbagi informasi pada pihak-pihak yang berkepentingan, partisipasi dalam penentuan keputusan-keputusan koperasi dan kebebasan mengemukakan pendapat. Penggunaan atau pemanfaatan pengetahuan adalah kegiatan yang melibatkan pemanfaatan pengetahuan yang tersedia dalam rangka untuk meningkatkan proses, produk dan jasa, dan kinerja organisasi. Pemanfaatan pengetahuan diukur dengan kualitas informasi yang diserap anggota, peran koperasi dalam kemajuan usaha anggota, dan manfaat informasi bagi pengembangan usaha.

Human capital adalah kombinasi faktor yang dimiliki oleh individu dan tenaga kerja perusahaan yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan dan keterampilan teknis, fitur pribadi seperti kecerdasan, energi, sikap, kepercayaan, komitmen, kemampuan belajar, bakat, imajinasi dan kreativitas, kesediaan berbagi informasi, dan kesediaan menjadi bagian dari tim untuk fokus pada pencapaian tujuan organisasi (Fitz-enz, 2000, Martins and Reis, 2010). Lima indikator digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kualitas human capital, yaitu kemampuan mewujudkan usaha, kualitas pengetahuan usaha yang dimiliki, agresivitas dalam mencari peluang usaha, agresivitas dalam inovasi, keberanian menanggung risiko dan kemampuan berkomunikasi dengan pihak lain. Structural Capital adalah infrastruktur pendukung yang memungkinkan modal manusia berfungsi yang meliputi modal non-

manusia yang tertanam dalam rutinitas organisasi, dokumen elektronik, program perangkat lunak, database dan file, serta mencakup hal-hal tradisional seperti bangunan, hardware, software, proses, paten, dan merek dagang, pengorganisasian citra organisasi, sistem informasi, dan pemberdayaan basis data. Pada penelitian ini kualitas structural capital diukur dengan kemampuan melakukan proses produksi, kualitas peralatan operasi usaha, kualitas karyawan yang dimiliki, kualitas goodwill yang dimiliki, dan kapasitas dalam metoda pencarian informasi. Relational Capital merupakan seluruh sumber daya yang dikaitkan dengan hubungan eksternal organisasi yakni pelanggan dan *supplier* atau *partner* dalam *research and development* yang meliputi *brand*, pelanggan, loyalitas pelanggan, nama perusahaan, jaringan distribusi, kolaborasi bisnis, kesepakatan lisensi dan kontrak yang mendukung. Relational capital diukur dengan 5 indikator masing-masing kemampuan menangani keluhan pelanggan, kemampuan melayani pelanggan, kemampuan memuaskan pelanggan, kualitas kepemilikan jaringan distribusi, kemampuan bekerjasama dengan pihak lain.

Kinerja usaha kecil adalah hasil-hasil yang diperoleh setelah usaha kecil tersebut melakukan aktivitas-aktivitas usaha. Kinerja usaha kecil diukur dengan perkembangan tingkat keuntungan, perkembangan hasil penjualan, kualitas barang yang dihasilkan, perkembangan tenaga kerja, perkembangan pelanggan, perkembangan modal usaha.

### ***Result and Analyze***

Responden dalam penelitian ini sebanyak 200 orang, terdiri dari 68,5 persen laki-laki (137) dan 31,5 persen wanita (63), berstatus menikah sebanyak 176 (88 persen), lajang 19 orang (9,5 persen) dan berstatus duda / janda sebanyak 5 orang (2,5 persen). Tingkat pendidikan responden pada umumnya masih rendah, karena sebagian besar dari mereka berpendidikan SMP/SMU atau lebih rendah dari itu (155 orang atau 77,5 persen), Diploma (34 orang atau 17 persen), dan yang sudah berpendidikan sarjana hanya 5,5 persen (11 orang). Dari sisi keterlibatannya dalam koperasi, 169 responden (85 persen) terlibat aktif sebagai anggota koperasi, 18 responden (9 persen) terlibat sebagai anggota dan sekaligus sebagai pengurus, serta 13 orang (7 persen) aktif sebagai anggota dan Pengelola Koperasi.

*Uji Validitas* diperlukan untuk memastikan sebua indikator dapat digunakan untuk mengukur konstruk yang diajukan. Pada Tabel 1 terlihat dengan jelas bahwa 4 indikator pengukur akuisisi pengetahuan koperasi, 3 indikator pengukur variabel berbagi pengetahuan, 3 indikator pengukur variabel pemanfaatan pengetahuan, 6 indikator pengukur variabel human capital, 5 indikator pengukur structural capital, 5 indikator pengukur relational capital dan 6 indikator pengukur kinerja usaha kecil adalah valid karena signifikan pada tingkat  $\alpha$  0,05. Dengan demikian, masing-masing indikator dapat diandalkan untuk mengukur variabel masing-masing. *Uji Reliabilitas* diperlukan untuk menguji tingkat reliabilitas konstruk yang digunakan. Bila melihat nilai CA pada Tabel 1, diketahui bahwa indikator-indikator yang digunakan benar-benar reliabel sesuai dengan yang direkomendasikan.

Tabel 1 :  
Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator

Variabel	Indikator	Validitas		Reliabilitas
		r	p	CA
Akuisisi Pengetahuan Koperasi	KA1	0.85	0.00	0.8647
	KA2	0.86	0.00	
	KA3	0.84	0.00	
	KA4	0.84	0.00	
Berbagi Pengetahuan	KS1	0.80	0.00	0.67
	KS2	0.78	0.00	
	KS3	0.77	0.00	
Pemanfaatan Pengetahuan	KU1	0.81	0.00	0.805
	KU2	0.86	0.00	
	KU3	0.88	0.00	
Human Capital	HC1	0.66	0.00	0.853
	HC2	0.81	0.00	
	HC3	0.75	0.00	
	HC4	0.73	0.00	
	HC5	0.77	0.00	
	HC6	0.78	0.00	
Structiral Capital	SC1	0.71	0.00	0.678
	SC2	0.75	0.00	
	SC3	0.75	0.00	
	SC4	0.40	0.00	
	SC5	0.70	0.00	
Relational Capital	CC1	0.82	0.00	0.872
	CC2	0.82	0.00	
	CC3	0.84	0.00	
	CC4	0.79	0.00	
	CC5	0.79	0.00	
Kinerja Usaha Kecil	KN1	0.81	0.00	0.876
	KN2	0.83	0.00	
	KN3	0.81	0.00	
	KN4	0.72	0.00	
	KN5	0.80	0.00	
	KN6	0.76	0.00	

Sumber : Hasil printout komputer menggunakan SPSS 16.0

Analisis regresi digunakan untuk mnguji pengaruh berbagai dimensi manajemen pengetahuan koperasi dengan dimensi-dimensi modal intelektual dan pengaruh modal intelektual terhadap kinerja usaha kecil. Guna memastikan model yang dibangun benar-benar merupakan model yang sesuai (fit), pada penelitian ini digunakan analisis variance (ANOVA) terhadap persamaan regresi yang dibangun. Analisis ANOVA terhadap regresi model 1 sampai dengan model 4 menghasilkan uji F yang signifikan pada tingkat  $\alpha$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi 1 sampai 4 adalah fit, artinya dapat digunakan untuk memprediksi masing-masing variabel dependent.

Pada model 1, human capital benar-benar dapat dijelaskan oleh akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,369 menunjukkan 36,9 % variasi dalam human capital dapat dijelaskan oleh akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan, sedangkan 73,1 % lainnya dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Pada model 2, structural capital juga dapat dijelaskan oleh akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,334 menunjukkan 33,4 % variasi dalam structural capital dapat dijelaskan oleh akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan, sedangkan 76,6 % lainnya dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Pada model 3, relational capital benar-benar dapat dijelaskan oleh akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,455 menunjukkan 45,5 % variasi dalam relational capital dapat dijelaskan oleh akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan, sedangkan 44,5 % lainnya dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Pada model 4, kinerja usaha kecil anggota koperasi benar-benar dapat dijelaskan oleh human capital, structural capital dan relational capital. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,540 menunjukkan 54,00 % variasi dalam kinerja usaha kecil anggota koperasi dapat dijelaskan oleh human capital, structural capital dan relational capital.

Tabel 2 : Hasil Uji Fit Model dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model Regesi Berganda

Model	Variabel Independen	Variabel Dependent	R <sup>2</sup>	F	p	Ket
1	Akuisisi Pengetahuan Berbagi Pengetahuan Pemanfaatan Pengetahuan	Human Capital	0.3690	39.6580	0.0000	Fit
2	Akuisisi Pengetahuan Berbagi Pengetahuan Pemanfaatan Pengetahuan	Structural Capital	0.3340	34.2270	0.0000	Fit
3	Akuisisi Pengetahuan Berbagi Pengetahuan Pemanfaatan Pengetahuan	Relational Capital	0.455	56.289	0.000	Fit
4	Human Capital Structural Capital Relational Capital	Kinerja Usaha Kecil	0.540	78.933	0.000	Fit

Sumber : Hasil printout komputer menggunakan SPSS 16.0



Selain itu, untuk menghasilkan regresi yang baik, juga dibutuhkan pengujian terhadap asumsi klasik regresi berganda. Uji tersebut menyangkut uji multikolinier, uji normalitas data dan uji heteroskedastisitas. Uji multikolinier diperlukan guna menjamin bahwa masing-masing variabel independen tidak saling berkorelasi yang kuat. Uji ini menggunakan nilai statistik tolerance dan VIF. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF yang kurang dari 10, menunjukkan bahwa pada persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas pada keempat model regresi yang dibangun (Tabel 3) menunjukkan bahwa nilai tolerance pada regresi model 1 hingga model 4 berada di atas 0,10 yang berarti bahwa tidak terjadi penyakit multikolinieritas pada masing-masing model regresi yang dibangun. Selain itu, statistik VIF yang menunjukkan nilai di bawah 10 juga memperkuat argumen bahwa pada masing-masing model regresi yang dibangun benar-benar tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 3 : Hasil Uji Multikolinieritas Regresi Model 1 sampai 4

Model	Variabel Independen	Variabel Dependent	Tolerance	VIF	Ket
1	Akuisisi Pengetahuan	Human Capital	0.3937	2.5402	Non Multikolinieritas
	Berbagi Pengetahuan		0.5948	1.6812	Non Multikolinieritas
	Pemanfaatan Pengetahuan		0.3672	2.7231	Non Multikolinieritas
2	Akuisisi Pengetahuan	Structural Capital	0.3937	2.5402	Non Multikolinieritas
	Berbagi Pengetahuan		0.5948	1.6812	Non Multikolinieritas
	Pemanfaatan Pengetahuan		0.3672	2.7231	Non Multikolinieritas
3	Akuisisi Pengetahuan	Relational Capital	0.3937	2.5402	Non Multikolinieritas
	Berbagi Pengetahuan		0.5948	1.6812	Non Multikolinieritas
	Pemanfaatan Pengetahuan		0.3672	2.7231	Non Multikolinieritas
4	Human Capital	Kinerja Usaha Kecil	0.5770	1.7331	Non Multikolinieritas
	Structural Capital		0.6057	1.6509	Non Multikolinieritas
	Relational Capital		0.5287	1.8915	Non Multikolinieritas

Sumber : Hasil printout komputer menggunakan SPSS 16.0

Uji normalitas data diperlukan untuk menjamin bahwa data yang digunakan benar-benar berdistribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas data menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada residual unstandardized. Nilai statistik Kolmogorov-Smirnov  $Z$  yang tidak signifikan pada  $\alpha$  0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (Imam Ghazali, 2005). Hasil uji normalitas data terhadap keempat model regresi yang dibangun (Tabel 4), ternyata menghasilkan statistik Kolmogorov-Smirnov  $Z$  yang tidak signifikan karena probabilitas yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Imam Ghazali, 2005). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji gejala heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan Uji Glejser, yakni menguji regresi nilai absolut residual terhadap variabel-variabel independen.

Jika variabel independent signifikan secara statistik terhadap variabel dependent, maka ada indikasi terjadi Heterokedastisitas.

Tabel 4 : Uji Normalitas Data menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
Uraian		Model 1	Model 2	Model3	Model 4
		Unstd1	Unstd2	Unstd3	Unstd4
N		200	200	200	200
Normal Parametersa	Mean	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	Std. Deviation	2.7390	1.8371	2.4481	2.4636
Most Extreme Differences	Absolute	0.0805	0.0758	0.0840	0.0490
	Positive	0.0582	0.0507	0.0599	0.0490
	Negative	-0.0805	-0.0758	-0.0840	-0.0470
Kolmogorov-Smirnov Z		1.1388	1.0724	1.1879	0.6910
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.1494	0.2003	0.1189	0.7260

Sumber : Hasil printout komputer menggunakan SPSS Versi 16.0

Hasil uji Heteroskedastisitas keempat model regresi yang dibangun (Tabel 5), diketahui bahwa selain relational capital pada model regresi 4, seluruh koefisien regresi benar-benar tidak signifikan pada tingkat  $\alpha$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada keempat model regresi yang dibangun.

Tabel 5 : Uji Heteroskedastisitas Model Regresi

Model	Variabel Independen	Variabel Dependent	Beta	t	P
1	Akuisisi Pengetahuan	AbstUt1	0.0636	0.5671	0.5713
	Berbagi Pengetahuan		0.0228	0.2503	0.8026
	Pemanfaatan Pengetahuan		-0.2281	-1.9643	0.0509
2	Akuisisi Pengetahuan	AbstUt2	0.0297	0.2655	0.7909
	Berbagi Pengetahuan		-0.1221	-1.3434	0.1807
	Pemanfaatan Pengetahuan		-0.1164	-1.0068	0.3153
3	Akuisisi Pengetahuan	AbstUt3	-0.1411	-1.2529	0.2117
	Berbagi Pengetahuan		-0.1016	-1.1085	0.2690
	Pemanfaatan Pengetahuan		0.1090	0.9347	0.3511
4	Human Capital	AbstUt4	0.0616	0.6784	0.4983
	Structural Capital		-0.0274	-0.3093	0.7574
	Relational Capital		-0.2760	-2.9082	0.0041

Sumber : Hasil printout komputer menggunakan SPSS versi 16.0

Uji parameter regresi diperlukan untuk menjelaskan peran masing-masing variabel independent dalam membentuk variabel dependent. Melalui pengujian menggunakan Uji t akan diketahui bahwa variabel independent mana yang benar-benar menjadi prediktor bagi variabel dependent dan variabel independent mana yang paling berpengaruh terhadap

variabel dependent. Hasil Uji t yang signifikan pada  $\alpha$  0,05 menunjukkan bahwa variabel independent benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependennya, dan koefisien Beta yang paling besar adalah yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel dependent.

Tabel 7 menjelaskan bahwa berdasarkan hasil Uji t, semua koefisien regresi pada model regresi 1 sampai 4 menghasilkan probabilitas yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang dibangun pada masing-masing model secara parsial benar-benar menjadi prediktor yang baik bagi variabel independennya. Pada Model Regresi 1, akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan secara parsial benar-benar berpengaruh positif terhadap human capital. Dengan demikian hipotesis H1, H2 dan H3 diterima. Peningkatan dalam akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan akan meningkatkan human capital pada UKM. Jika melihat koefisien Beta, diketahui bahwa berbagi pengetahuan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap human capital.

Tabel 6 : Uji parameter Regresi

Model	Variabel Independen	Variabel Dependent	Beta	t	p	H	Ket.
1	Akuisisi Pengetahuan	Human Capital	0.2220	2.4717	0.0143	H1	Diterima
	Berbagi Pengetahuan		0.2707	3.7054	0.0003	H2	Diterima
	Pemanfaatan Pengetahuan		0.2103	2.2613	0.0248	H3	Diterima
2	Akuisisi Pengetahuan	Structural Capital	0.2039	2.2106	0.0282	H4	Diterima
	Berbagi Pengetahuan		0.2220	2.9591	0.0035	H5	Diterima
	Pemanfaatan Pengetahuan		0.2423	2.5381	0.0119	H6	Diterima
3	Akuisisi Pengetahuan	Relational Capital	0.175	2.098	0.037	H7	Diterima
	Berbagi Pengetahuan		0.418	6.157	0.000	H8	Diterima
	Pemanfaatan Pengetahuan		0.180	2.081	0.039	H9	Diterima
4	Human Capital	Kinerja Usaha Kecil	0.151	2.385	0.018	H10	Diterima
	Structural Capital		0.227	3.679	0.000	H11	Diterima
	Relational Capital		0.472	7.136	0.000	H12	Diterima

Sumber : Hasil printout komputer menggunakan SPSS Versi 16.0

Pada Model Regresi 2, akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan secara parsial benar-benar berpengaruh positif terhadap structural capital. Dengan demikian hipotesis H4, H5 dan H6 diterima. Peningkatan dalam akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan akan meningkatkan structural capital pada UKM. Jika melihat koefisien Beta, diketahui bahwa berbagi pengetahuan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap structural capital.

Pada Model Regresi 3, akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan secara parsial benar-benar berpengaruh positif terhadap relational capital. Dengan demikian hipotesis H7, H8 dan H9 diterima. Peningkatan dalam akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan akan meningkatkan

relational capital pada UKM. Jika melihat koefisien Beta, diketahui bahwa berbagi pengetahuan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap human capital.

Pada Model Regresi 4, human capital, structural capital dan relational capital secara parsial benar-benar berpengaruh positif terhadap kinerja usaha kecil. Dengan demikian hipotesis H10, H11 dan H12 diterima. Peningkatan dalam human capital, structural capital dan relational capital akan meningkatkan kinerja usaha kecil pada UKM anggota koperasi para produsen. Jika melihat koefisien Beta, diketahui bahwa relational capital merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja usaha kecil.

### *Discussion*

Studi ini mencoba menguji hubungan antara dimensi-dimensi dari manajemen pengetahuan koperasi, dimensi-dimensi modal intelektual dan kinerja usaha kecil anggota koperasi para produsen. Pengujian ini diperlukan untuk memastikan bahwa untuk menghasilkan kinerja usaha yang tinggi bagi UKM anggota koperasi dibutuhkan modal intelektual seperti modal manusia, modal structural dan modal relasional. Mengingat tugas koperasi adalah memberdayakan usaha kecil anggotanya, maka pengembangan modal intelektual anggota menjadi tanggung jawab koperasi. Koperasi memiliki kewajiban melakukan transfer ilmu pengetahuan tentang proses produksi yang efektif dan efisien, kewirausahaan, manajemen usaha, pemasaran, keuangan, perkoperasian dan pengetahuan-pengetahuan lain yang dapat meningkatkan kinerja usaha kecil. Koperasi yang anggotanya memiliki manajemen pengetahuan (akuisisi, berbagi dan pemanfaatan pengetahuan) yang senantiasa meingkat setiap waktu akan memiliki potensi meningkatkan modal intelektual (modal manusia, modal structural dan modal relasional).

Hasil pengujian hipotesis 1 – 9 yang signifikan secara statistic menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan koperasi benar-benar menjadi pendorong dalam peningkatan modal intelektual anggota koperasi. Hasil pengujian ini menunjukkan dukungan terhadap penelitian Seleim and Khalil (2011). Secara lebih rinci dapat dinyatakan bahwa kemampuan kemampuan UKM dalam mengakuisisi pengetahuan, kemampuan UKM dalam berbagi pengetahuan, dan kemampuan UKM dalam memanfaatkan pengetahuan, benar-benar dapat meningkatkan kualitas human capital, structural capital dan relational capital yang dimiliki UKM tersebut.

Pada dasarnya pengetahuan yang dimiliki anggota koperasi adalah modal intelektual yang dimiliki anggota koperasi tersebut. Oleh karena itu pengelolaan pengetahuan diperlukan untuk memastikan modal intelektual anggota koperasi senantiasa meningkat dari waktu ke waktu. Tugas koperasi adalah membantu anggota dalam mengumpulkan berbagai informasi dan memperdalam pengetahuan serta merubah pengetahuan tersebut menjadi modal intelektual yang berharga. Pada saat ini tugas seperti itu sebenarnya sangat mudah karena perkembangan informasi dan teknologi telah mempermudah mendapatkan kedalaman pengetahuan yang dibutuhkan. Dalam konteks ini, modal intelektual terbentuk ketika perusahaan menggunakan pengetahuan sendiri untuk menghasilkan proses yang lebih efisien dan efektif (Roşu and Guran 20xx).

Seperti yang dijelaskan di atas, modal intelektual terdiri dari modal manusia, modal structural dan modal relasional. Guna meningkatkan modal manusia, modal strktural dan modal relasional organisasi koperasi perlu melakukan investasi dalam pemberdayaan anggota melalui pendidikan dan pelatihan untuk menjamin bahwa anggota koperasi benar-benar memiliki kompetensi yang kuat dalam pengembangan usaha kecilnya di masa depan. Pemahaman anggota koperasi mengenai modal struktural merupakan langkah strategis dalam meningkatkan partisipasi mereka dalam mengembangkan organisasi koperasi. Pemahaman anggota koperasi mengenai modal relasional diperlukan untuk menjamin bahwa pengetahuan dalam kelompok dan jejaring koperasi benar-benar bermanfaat bagi pengembangan usaha anggota. Seperti yang dikemukakan oleh Seleim and Khalil (2011), bahwa modal manusia berkaitan dengan kepemilikan karyawan atau anggota organisasi atas pengetahuan, pengalaman, inovasi, dan keterampilan; modal organisasi merupakan kepemilikan pengetahuan yang dikodifikasi dan dilembagakan pada suatu organisasi seperti rutinitas organisasi, sistem, prosedur manual, file, dan proses organisasi; dan modal relational yang berkaitan dengan kapasitas karyawan atau anggota organisasi dalam mengembangkan hubungan dan koneksi dengan diri mereka sendiri dan mitra koalisi seperti pelanggan dan pemasok; maka kepemilikan pengetahuan yang lengkap merupakan syarat mutlak bagi kesuksesan UKM anggota koperasi. Mengingat sebagian besar anggota koperasi memiliki pengetahuan yang terbatas tentang perkoperasian dan manajemen operasional, manajemen pemasaran, manajemen keuangan, dan aspek-aspek manajerial lain yang dibutuhkan untuk menggapai kemajuan usaha, maka aktivitas-aktivitas pelatihan dan pendampingan manajemen koperasi terhadap anggotanya menjadi kebutuhan khusus.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja UKM anggota koperasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik modal manusia, modal capital dan modal relasional akan semakin tinggi kinerja UKM anggota koperasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kamukama, Ahiauzu et al. (2010), Sharabati, Jawad et al. (2010), Cheng, Lin et al. (2010), dan (Ahmadi, Ahmadi et al. 2011). Meskipun penelitian Kamakura, Ahiauzu et al (2010) melakukan penelitian pada organisasi yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi koperasi, namun kesamaan hasil penelitian di atas telah menunjukkan bahwa keterkaitan antara modal intelektual dengan kinerja organisasi sesungguhnya bersifat universal. Hasil penelitian ini telah memperkaya khasanah teoritik tentang modal intelektual dalam kaitannya dengan variable lain, termasuk kinerja perusahaan.

### ***Managerial Implication***

Gambaran hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan sangat penting bagi koperasi dan anggotanya. Peningkatan pengetahuan anggota dapat diperoleh dari manajemen koperasi, karena tugas mereka adalah melakukan pemberdayaan melalui berbagai dukungan yang dapat membantu meningkatkan kinerja usahanya, seperti pelatihan-pelatihan kewirasahaan, manajemen, pemasaran, produksi, perkoperasian, dan lain-lain. Peningkatan dalam pengetahuan akan meningkatkan modal intelektual anggota maik modal manusia, modal structural maupun modal relasional. yang diperoleh dari pada dasarnya menunjukkan bahwa UKM hanya dapat meningkatkan kinerja perusahaannya bila

mereka memiliki modal intelektual yang kuat, yakni modal manusia, modal structural dan modal relasional.

Penguatan dalam manajemen pengetahuan koperasi yang memperkuat modal intelektual anggota menyiratkan pentingnya peran modal intelektual bagi anggota koperasi. Manajemen koperasi perlu membantu anggota dalam meningkatkan modal manusia melalui pendidikan dan pelatihan sehingga mereka memiliki kemampuan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan dalam bisnisnya, efisiensi, berpartisipasi, pengambilan keputusan, teknis operasional dan manajerial, kreativitas dan inovativitas, serta berkomitmen pada nilai-nilai perusahaan. Meskipun demikian, potensi tersebut hanya mungkin menjadi kenyataan manakala anggota koperasi juga memiliki modal structural dan modal relasional yang kuat. Modal structural seperti budaya organisasional, tanggung jawab dan wewenang, proses operasi bisnis, konstruksi dan pemanfaatan perusahaan, efisiensi operasional perusahaan, kesediaan informasi bisnis dan kemampuan kerjasama adalah faktor yang dapat memperkuat peningkatan kinerja usaha anggota. Modal relasional seperti kemampuan pemasaran dan pemanfaatan pelanggan, kemampuan layanan pelanggan, kemampuan memenuhi kebutuhan pelanggan, identifikasi pangsa pasar, merek, kepuasan dan loyalitas pelanggan, penanganan keluhan pelanggan, keluar masuk pelanggan dan investasi pada hubungan pelanggan, harus dimiliki perusahaan anggota agar perusahaan bernilai di mata pelanggan dan menghasilkan kinerja pemasaran yang unggul. Dengan kata lain, semakin besar modal intelektual anggota (modal manusia, modal structural dan modal relasional) akan semakin tinggi kinerja usaha anggota koperasi.

### ***Limitation and Future Research***

Kajian tentang peran manajemen koperasi dalam memberdayakan anggota melalui upaya-upaya strategis peningkatan usaha anggota nampaknya tidak cukup hanya dikaji dari sisi manajemen pengetahuan koperasi dan modal intelektual. Masih banyak variable-bariabel lain yang bisa menjadi pijakan peningkatan kinerja anggota, seperti kemampuan berpartisipasi, orientasi kewirausahaan dan lain-lain. Kajian penelitian pada jenis koperasi lain seperti koperasi simpan pinjam, koperasi karyawan, koperasi serba usaha, dan lain-lain masih diperlukan untuk memperkaya pandangan keterkaitan manajemen pengetahuan, modal intelektual dan kinerja pada organisasi spesifik seperti koperasi.

Di masa yang akan datang, penelitian yang bersifat komprehensif namun lebih mendasar seperti komponen-komponen manajemen pengetahuan koperasi (akuisisi, berbagi dan pemanfaatan pengetahuan) dan komponen dari modal manusia, modal structural dan modal relasional, perlu dilakukan untuk mengetahui sejauhmana peran koperasi dalam memberdayakan anggotanya. Penelitian komprehensif tersebut perlu dilakukan pada berbagai jenis koperasi.

## DAFTAR REFERENSI

Abdullah, D. F. and S. Sofian (2012). "The Relationship between Intellectual Capital and Corporate Performance." Procedia - Social and Behavioral Sciences **40**: 537-541.

Ahmadi, A. A., et al. (2011). "The survey of relationship between Intellectual capital(IC) and Organizational performance (OP) within the National Iranian South Oil Company." INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS **Vol. 3, SEPTEMBER 2011**(No. 5): pp. 369-380.

Alavi, M. and D. E. Leidner (2001). "Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues." MIS Quarterly **Vol. 25**(No. 1 (Mar. 2001)): pp. 107-136.

Alcaniz, L., et al. (2011). "Theoretical perspectives on intellectual capital: A backward look and a proposal for going forward." Accounting Forum **35**(2): 104-117.

Alwis, R. S.-d. and E. Hartmann (2008). "The use of tacit knowledge within innovative companies: knowledge management in innovative enterprises." Journal of Knowledge Management **VOL. 12 NO. 1 2008**, pp. 133-147, Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1367-3270.

Alwis, R. S.-d. and E. Hartmann (2008). "The use of tacit knowledge within innovative companies: knowledge management in innovative enterprises." Journal of Knowledge Management **VOL. 12 NO. 1 2008**, pp. 133-147, Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1367-3270.

Benevene, P. and M. Cortini (2010). "Interaction between structural capital and human capital in Italian NPOs : Leadership, organizational culture and human resource management." Journal of Intellectual Capital **Vol. 11**(No. 2, 2010): pp. 123-139.

Bonner, J. M. (2010). "Customer interactivity and new product performance: Moderating effects of product newness and product embeddedness." Industrial Marketing Management **39**(3): 485-492.

Cheng, M.-Y., et al. (2010). "Invested resource, competitive intellectual capital, and corporate performance." Journal of Intellectual Capital **11**(4): 433-450.

Clarke, M., et al. (2011). "Intellectual capital and firm performance in Australia." Journal of Intellectual Capital **Vol. 12** (No. 4): pp. 505-530.

Costa, R. (2012). "Assessing Intellectual Capital efficiency and productivity: An application to the Italian yacht manufacturing sector." Expert Systems with Applications **39**(8): 7255-7261.

Darroch, J. (2005). "Knowledge management, innovation and firm performance." Journal of Knowledge Management **VOL. 9 NO. 3 2005**, pp. 101-115, Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1367-3270.

Fan, I. Y. H. and R. W. B. Lee (2012). "Design of a weighted and informed NK model for intellectual capital-based innovation planning." Expert Systems with Applications **39(10)**: 9222-9229.

Felício, J. A., et al. (2014). "Human capital, social capital and organizational performance." Management Decision **Vol. 52**(No. 2, 2014): pp. 350-364.

García, N., et al. (2008). "New product internal performance and market performance: Evidence from Spanish firms regarding the role of trust, interfunctional integration, and innovation type." Technovation **Vol. 28 (2008)**: pp. 713–725.

Goel, A., et al. (2010). "Knowledge Management as a Process to Develop Sustainable Competitive Advantage." South Asian Journal of Management **Vol. 17, Jul-Sep 2010**(No. 3): pp. 104-116.

He, Y., et al. (2014). "The impact of supplier integration on customer integration and new product performance : The mediating role of manufacturing flexibility under trusttheory." Int. J. Production Economics **Vol. 47(2014)**: pp. 260–270.

Huang, C. C., et al. (2013). "Human capital disclosures in developing countries: figureheads and value creators." Journal of Applied Accounting Research **Vol. 14**(No. 2, 2013): pp. 180-196.

Iyer, G. S. and S. Ravindran (2013). "Usefulness, incentives and knowledge management." Journal of Knowledge Management **VOL. 13 NO. 6 2009**, pp. 410-430, Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1367-3270.

Jardon, C. M. and M. S. Martos (2012). "Intellectual capital as competitive advantage in emerging clusters in Latin America." Journal of Intellectual Capital **Vo. 13**(No. 4, 2012): pp. 462-481.

Kamukama, N., et al. (2010). "Intellectual capital and performance: testing interaction effects." Journal of Intellectual Capital **11(4)**: 554-574.

Kamukama, N., et al. (2011). "Competitive advantage: mediator of intellectual capital and performance." Journal of Intellectual Capital **12(1)**: 152-164.

Kandampully, J. (2002). "Innovation as the core competency of a service organisation: the role of technology, knowledge and networks." European Journal of Innovation Management **5(1)**: 18-26.

Karkouljian, S., et al. (2013). "The intriguing art of knowledge management and its relation to learning organizations." Journal of Knowledge Management **VOL. 17**(NO. 4 2013): pp. 511-526.



Liao, C., et al. (2010). "Enhancing knowledge management for R&D innovation and firm performance: An integrative view." African Journal of Business Management **Vol. 4**(No. 14): pp. 3026-3033.

Martínez-Torres, M. R. (2006). "A procedure to design a structural and measurement model of Intellectual Capital: An exploratory study." Information & Management **43**(5): 617-626.

Mehralian, G., et al. (2013). "Prioritization of intellectual capital indicators in knowledge-based industries: Evidence from pharmaceutical industry." International Journal of Information Management **33**(1): 209-216.

Mua, J., et al. (2009). "Effect of risk management strategy on NPD performance." Technovation **Vol. 29**(2009): pp. 170–180.

Pablos, P. O. n. e. d. (2004). "Measuring and reporting structural capital : Lessons from European learning firms." Journal of Intellectual Capital **Vol. 5**(No. 4, 2004): pp. 629-647.

Pandey, S. C. and A. Dutta (2013). "Role of knowledge infrastructure capabilities in knowledge management." Journal of Knowledge Management **VOL. 17 NO. 3 2013, pp. 435-453, Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1367-3270.**

Pfister, R. A. and M. J. Eppler (2012). "The benefits of sketching for knowledge management." Journal of Knowledge Management **VOL. 16**(NO. 2 2012): pp. 372-382.

Ragab, M. A. F. and A. Arisha (2013). "Knowledge management and measurement: a critical review." Journal of Knowledge Management **VOL. 17** (NO. 6 2013): pp. 873-901.

Ramezan, M. (2011). "Intellectual capital and organizational organic structure in knowledge society: How are these concepts related?" International Journal of Information Management **31**(1): 88-95.

Rexhepi, G., et al. (2013). "Role of Intellectual Capital in Creating Enterprise Strategy." Procedia - Social and Behavioral Sciences **75**: 44-51.

Rospigliosi, A. P., et al. (2014). "Human capital or signalling, unpacking the graduate premium." International Journal of Social Economics **Vol. 41**(No. 5, 2014): pp. 420-432.

Roşu, S. M. and M. Guran (20xx). "TEN STEPS TO INCREASE THE KNOWLEDGE FOR AN EFFICIENT MANAGEMENT OF THE INTELLECTUAL CAPITAL IN THE ENTERPRISE BUSINESS INTELLIGENCE " Romanian Economic and Business Review – Vol. 3, No. 3.

Sandhawalia, B. S. and D. Dalcher (2011). "Developing knowledge management capabilities: a structured approach." Journal of Knowledge Management **VOL. 15 NO. 2 2011**, pp. 313-328, Q Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1367-3270.

Seleim, A., et al. (2007). "Human capital and organizational performance: a study of Egyptian software companies." Management Decision **Vol. 45**(No. 4): pp. 789-801.

Seleim, A. A. S. and O. E. M. Khalil (2011). "Understanding the knowledge management-intellectual capital relationship: a two-way analysis." Journal of Intellectual Capital **12**(4): 586-614.

Sharabati, A.-A. A., et al. (2010). "Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan." Management Decision **48**(1): 105-131.

Stonehouse, G. and B. Snowdon (2007). "Competitive Advantage Revisited: Michael Porter on Strategy and Competitiveness." Journal of Management Inquiry **16**(3): 256-273.

Sumedrea, S. (2013). "Intellectual Capital and Firm Performance: A Dynamic Relationship in Crisis Time." Procedia Economics and Finance **6**: 137-144.

Tovstiga, G. and E. Tulugurova (2007). "Intellectual capital practices and performance in Russian enterprises." Journal of Intellectual Capital **8**(4): 695-707.

Tsai, K.-H. and T. T. Hsu (2013). "Cross-Functional collaboration, competitive intensity, knowledge integration mechanisms, and new product performance: A mediated moderation model." Industrial Marketing Management.

Tsui, E., et al. (2014). "Knowledge-based extraction of intellectual capital-related information from unstructured data." Expert Systems with Applications **41**(4): 1315-1325.