

---

## Peran Mediasi *Organizational Learning* Pada Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Pengembangan Produk Baru

### *Mediation Role Of Organizational Learning On The Influence Of Intellectual Capital To The Performance Of New Product Development*

<sup>1</sup>Tovan\*, <sup>2</sup>Mutmainah

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako, Palu

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, Palu

(\*Email Korespondensi: [tovanxx@gmail.com](mailto:tovanxx@gmail.com))

---

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan unsur-unsur modal intelektual terhadap *organizational learning* dan kinerja pengembangan produk baru pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. Hubungan antar variabel diperiksa dan dianalisis dengan menggunakan *software smartPLS 4*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Kuesioner didistribusikan pada 100 responden dan dianalisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa unsur-unsur modal intelektual mempengaruhi kinerja pengembangan produk baru secara berbeda melalui *organizational learning*. Dimana *organizational learning* memediasi pengaruh modal manusia dan modal struktural terhadap kinerja pengembangan produk baru. Namun berbeda dengan modal relasional, terdapat pengaruh langsung modal relasional terhadap kinerja pengembangan produk baru pada usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara.

**Kata Kunci:** *Intellectual capital, Organizational learning, Kinerja*

---

#### Abstract

*This study aims to determine the relationship between the elements of intellectual capital on organizational learning and the performance of new product development in micro, small and medium enterprises (MSMEs) in Kendari City, Southeast Sulawesi. The relationship between variables was checked and analyzed using smartPLS 4 software. This study was done by purposive sampling technique. Questionnaires were distributed to 100 respondents and analyzed. The results of this study indicate that the elements of intellectual capital affect the performance of new product development differently through organizational learning, where organizational learning mediates the influence of human capital and structural capital on the performance of new product development. However, unlike relational capital, there is a direct influence of relational capital on the performance of new product development in micro, small and medium enterprises (MSMEs) in Kendari City, Southeast Sulawesi.*

*Keywords: Intellectual capital, Organizational learning, Performance*

---

## PENDAHULUAN

Dalam lingkungan yang dinamis, terdapat organisasi yang aktif, mencakup banyak teknik manajemen baru yang mendorong para manajer untuk menemukan cara untuk meningkatkan kinerja bisnis mereka. Beberapa teknik seperti perampingan organisasi, dimana perampingan dan rekayasa ulang dianggap sebagai cara untuk meningkatkan kinerja bisnis, tujuannya adalah untuk menemukan cara terbaik untuk menggunakan sumber daya organisasi (Ahmadi, dkk., 2012). Saat ini, pengetahuan telah dianggap sebagai sumber daya utama bagi organisasi untuk bersaing. Manajer lebih memilih untuk berinvestasi pada bagian *knowledge* daripada modal keuangan dan sumber daya fisik. Dalam hal ini, perusahaan mengikuti pemenuhan organisasi pembelajaran, promosi *team-building* dan presentasi *self-enabling*.

Literatur yang tersedia terkait dengan *organizational learning* sangat membingungkan. Pada dasarnya, ada banyak perbedaan antara pembelajaran organisasi dan organisasi pembelajaran di satu sisi, antara prosedur akademik dan prosedur normatif di sisi lain dan terakhir antara pembelajaran individu dan pembelajaran organisasi (Swee, 2005). Makna dari kemampuan belajar organisasi menekankan pada pentingnya faktor-faktor fasilitasi (Alegre dan Chiva, 2008). Literatur yang terkait dengan masalah ini membantu beberapa faktor seperti pengambilan keputusan dan menciptakan ide-ide yang efektif dengan menggunakan penelitian praktis, perbaikan sistematis, pengalaman yang tersedia dan keputusan bersama (Swee, 2005). Ada banyak survei yang terkait dengan evaluasi kemampuan pembelajaran organisasi. Alegre dan Chiva, (2008) menghadirkan faktor multi aspek untuk menentukan kemampuan pembelajaran organisasi. Mereka percaya bahwa kemampuan belajar organisasi mencakup beberapa aspek seperti pengalaman, korelasi dengan lingkungan eksternal, pengambilan keputusan dua sisi dan kerjasama.

Modal intelektual bertujuan untuk mencapai beberapa keuntungan berbasis

pengetahuan untuk suatu organisasi (Bontis, 2001). Modal intelektual adalah salah satu faktor utama yang terkait dengan kinerja dan profitabilitas jangka panjang ekonomi berbasis pengetahuan. Banyak organisasi menghubungkan kewajiban utama mereka dengan aset tidak berwujud daripada yang berwujud (Huu dan Fang, 2008). Nonaka dan Takuchi (1995) percaya bahwa masyarakat masa depan adalah masyarakat berbasis pengetahuan yang pencapaian dan penggunaan pengetahuannya merupakan basis untuk pertumbuhan modal. Dalam masyarakat ini, industri tidak hanya bergantung pada faktor-faktor produksi tradisional. Selain itu, industri mengelola pengetahuan dan integritas berbagai industri memainkan peran utama dalam masyarakat. Prosedur ini menekankan pada pentingnya kemampuan belajar organisasi serta bagaimana manajemen dan evaluasi intelektual telah muncul. Pengetahuan dan manajemen pengetahuan adalah beberapa bagian dari modal intelektual. Singkatnya, modal intelektual mengacu pada seperangkat aset tidak berwujud yang dengannya tujuan organisasi tercapai. Sumber daya tidak berwujud perusahaan dibagi menjadi tiga kategori yang disebut modal manusia, modal struktural dan modal relasional (Chamined, dkk., 2003).

Istilah modal intelektual telah digunakan dalam teks yang berbeda, tetapi maknanya belum sepenuhnya disesuaikan. Modal intelektual menghadirkan sumber daya baru yang melaluinya organisasi dapat bersaing. Sebagian besar diskusi terkait dengan modal intelektual dihasilkan dari proses keuangan dan akuntansi (Bontis, 2001). Para Ahli telah menyajikan beberapa definisi untuk modal intelektual secara berbeda, tetapi identitas dinamisnya telah membuat definisi utamanya menjadi sulit, modal intelektual dan aset tidak berwujud digunakan secara sinonim dalam banyak definisi. Tampaknya hampir sinonim dengan manajemen pengetahuan dan pembelajaran organisasi. Banyak penelitian telah mengungkapkan bahwa modal intelektual memainkan peran utama dalam menciptakan keunggulan komparatif dan mempromosikan nilai-nilai bisnis (Bontis, 1996; Bontis,

2001). Dari sudut pandang Ahmadi, dkk., (2012), modal intelektual dipetakan yang terdiri dari modal manusia, modal relasional, dan modal struktural.

Modal intelektual membantu organisasi untuk menggunakan aset tidak berwujud dengan sempurna. Di sisi lain, makna baru dan teknologi memungkinkan organisasi untuk menciptakan dan menyimpan pengetahuan dan membaginya di antara pemegang saham dan klien (Hargreaves, 2001). Pada dasarnya, pengembangan produk mengacu pada pemenuhan strategi melalui mana perusahaan mencoba untuk meningkatkan tingkat penjualannya dengan meningkatkan produk dan layanan yang tersedia (David, 1999). Biasanya, peningkatan produk melibatkan banyak biaya, penelitian dan pengembangan. Meskipun modal intelektual dan pembelajaran organisasi memainkan peran utama dalam pengembangan perusahaan, ada sedikit penelitian di bidang hubungan antara faktor-faktor ini dan pengaruhnya terhadap pengembangan produk baru. Berdasarkan penelitian Griffin, sekitar 34,2% penjualan perusahaan dihasilkan dari pasar produk baru (David, 1999).

Pengembangan produk baru diperlukan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan. Variabel-variabel ini telah diteliti oleh berbagai peneliti (Wen-min, dkk., 2010). Harus disebutkan bahwa organisasi dan kemampuan belajarnya dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi. Pengembangan produk suatu perusahaan merupakan faktor di mana organisasi dipertahankan. Kinerja yang dibutuhkan dicapai dengan inovasi produk. Kinerja ini mencakup kinerja pasar produk, kinerja keuangan, dan kinerja berorientasi klien yang mempertahankan organisasi (Huu dan Fang, 2008). Melalui penelitian mereka tentang modal intelektual dan kinerjanya di industri obat-obatan, Abdul Aziz dan Bentis (2010) telah mengkonfirmasi hipotesis tersebut. Selain itu, berkaitan dengan hasil survei, jelas bahwa kriteria modal intelektual telah memberikan hasil yang berbeda dan berlawanan (negatif atau positif) dalam organisasi (Ahmadi, dkk., 2012).

Pada sisi yang lain, kondisi usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) khususnya di Kota Kendari berhadapan dengan tantangan-tantangan baru, seperti misalnya perubahan permintaan pelanggan, kebutuhan untuk melakukan fleksibilitas, perkembangan produk-produk inovatif yang sangat cepat, dan mengambil keuntungan dalam pencarian peluang-peluang baru. Masalah yang kerap timbul pada usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) di Kota Kendari biasa berhubungan dengan karakteristik yang dimiliki UMKM itu sendiri. Beberapa karakteristik yang paling melekat pada sebagian besar UMKM antara lain: 1) rendahnya kualitas sumber daya manusia; 2) rendahnya produktifitas tenaga kerja yang berimbas pada rendahnya gaji dan upah; 3) kurangnya inovasi dan adopsi teknologi-teknologi baru untuk pengembangan produk baru; serta 4) Kurangnya akses pemasaran ke pasar yang potensial. Selain itu, masalah yang dihadapi oleh UMKM sebenarnya bukan saja karena ukurannya, tetapi lebih karena dinamika organisasi yang kurang inovatif. Akhirnya peran mediasi *organizational learning* pada pengaruh modal intelektual terhadap kinerja pengembangan produk baru akan diperiksa dengan menggunakan teknik statistik yang sesuai.

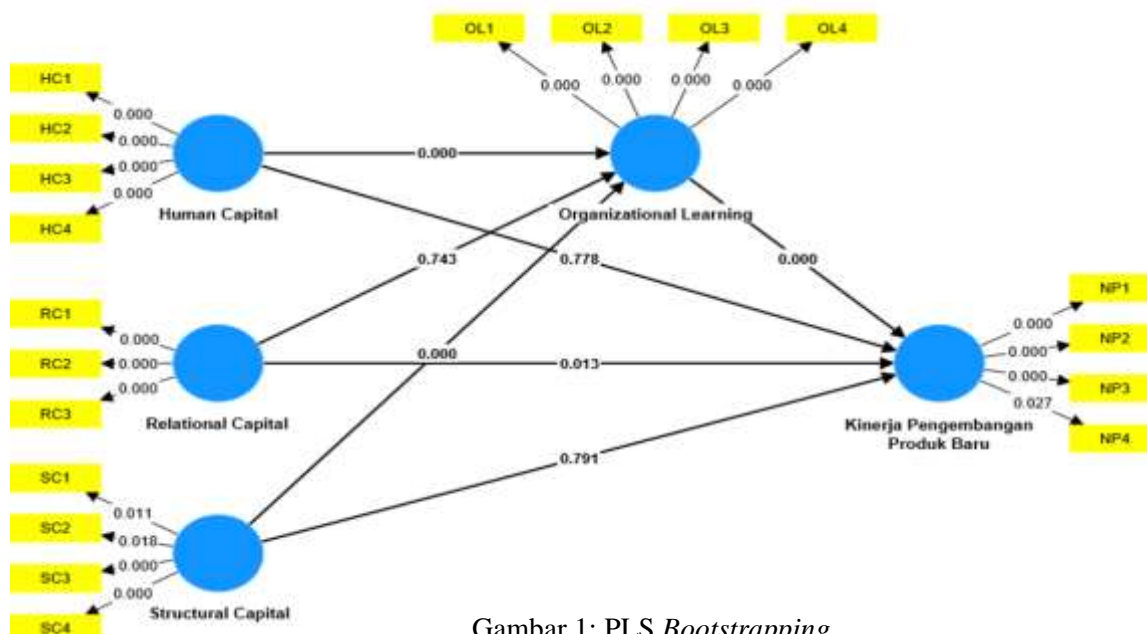
## METODE

Berkaitan dengan metode penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan unsur-unsur modal intelektual yang terdiri dari modal manusia, modal relasional, dan modal struktural terhadap *organizational learning* dan kinerja pengembangan produk baru pada usaha mikro, kecil dan menengah, maka penelitian ini adalah korelasional yang menggunakan pemodelan persamaan struktural dan analisis jalur. Statistika komprehensif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dan menguji hipotesis. Hubungan antar variabel diperiksa dengan menggunakan software *smartPLS 4* untuk menganalisis variabel dependen dan independen terhadap satu sama lain. Karena hubungan antara dua variabel diperiksa, model analisis jalur digunakan untuk menguji hipotesis dan hubungan antar variabel. Populasi penelitian ini adalah para

pimpinan atau manajer usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) di Kota Kendari Prov. Sulawesi Tenggara. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Kuesioner didistribusikan pada 100 responden dan dianalisis.

**HASIL**

Analisis data sekaligus menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *software SmartPLS 4*. Salah satu keunggulan dari *partial least square (PLS)* adalah tidak memerlukan banyak asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Program PLS ini dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis *variance*. Hasil pengujian sebagai berikut:



Gambar 1: PLS Bootstrapping

**Outer Model**

*Convergent validity* adalah pengukuran validitas indikator sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari nilai *outer loading* dari masing-masing indikator variabel. Indikator variabel dikatakan valid bila nilai *original sample* > 0,50 atau dapat juga dilihat dari nilai *P-values* < 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan PLS bahwa semua nilai *original sample* > 0,50 dan nilai *P-values* < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian dan mempunyai arti bahwa instrumen dari semua variabel dianggap baik untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Selanjutnya *construct reliability* adalah mengukur reliabilitas konstruk variabel laten yang dapat dilihat dari nilai *composite reliability* atau *cronbach's alpha*. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilai *composite reliability* > 0,70 (Sarstedt, dkk., 2017). Berdasarkan nilai *composite reliability* masing-masing variabel sangat reliabel karena memiliki nilai *composite reliability* yang tinggi di atas 0,70. Hal ini mempunyai arti bahwa instrumen dari semua variabel dianggap baik untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1: Construct Reliability and Validity**

Variabel	Cronbach's alpha	rho_A	Composite reliability
Kinerja Pengembangan Produk Baru	0,647	0,753	0,797
Organizational Learning	0,723	0,767	0,827
Modal Manusia	0,787	0,796	0,862

Modal Relasional	0,673	0,673	0,820
Modal Struktural	0,666	0,937	0,729

### Inner Model

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *outer model*, langkah selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pengujian model

struktural (*inner model*) salah satunya dapat dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness of fit model* dalam *inner model PLS-SEM*. Berikut nilai *R-Square* hasil perhitungan PLS:

**Tabel 2: R-square**

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Pengembangan Produk Baru	0,612	0,593
<i>Organizational Learning</i>	0,566	0,550

Dengan memperhatikan Tabel *R-square* di atas dapat interpretasikan sebagai berikut:

*R-square* memberikan nilai 0,612 untuk variabel Kinerja Pengembangan Produk Baru artinya bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel modal manusia, modal relasional, dan modal struktural terhadap kinerja pengembangan produk baru dengan variabel mediasi *organizational learning* adalah sebesar 61,2%. Sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

*R-square* memberikan nilai 0,566 untuk variabel *organizational learning* artinya bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel modal manusia, modal relasional, dan modal struktural terhadap

*organizational learning* adalah sebesar 56,6%. Sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Langkah selanjutnya yaitu menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau ditolak dilakukan perbandingan antara nilai T-statistik dengan nilai T-tabel sebesar 1,985 dan nilai P-values < 0,05 dengan ketentuan jika T-statistik > T-tabel sebesar 1,985 dan nilai P-values < 0,05 maka hipotesis diterima, dan jika T-statistik < T-tabel sebesar 1,985 dan nilai P-values > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil olah statistik smartPLS 4 hubungan antar variable ditemukan nilai *path coefficients* sebagai berikut:

**Tabel 3: Path Coefficients**

Variabel	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P values</i>
Modal Manusia -> Kinerja Produk Baru	-0,027	-0,016	0,096	0,282	0,778
Modal Manusia -> Organizational Learning	0,315	0,313	0,068	4,622	0,000
Organizational Learning -> Kinerja Produk Baru	0,679	0,671	0,104	6,518	0,000
Modal Relasioanal -> Kinerja Produk Baru	0,217	0,212	0,087	2,485	0,013
Modal Relasioanal -> Organizational Learning	0,026	0,043	0,078	0,328	0,743
Modal Struktural -> Kinerja Produk Baru	0,027	0,036	0,103	0,265	0,791
Modal Struktural -> Organizational Learning	0,580	0,579	0,078	7,397	0,000

## PEMBAHASAN

Hipotesis pertama yang di ajukan dalam penelitian ini adalah modal manusia berpengaruh terhadap *organizational learning*. Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai T-statistik  $4,622 > T\text{-tabel } 1,985$  dan nilai P-values  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis pertama dalam penerlitian ini di terima. Artinya bahwa terdapat bukti modal manusia berpengaruh terhadap *organizational learning*. Selanjutnya, hipotesis kedua yang di ajukan dalam penelitian ini adalah modal manusia berpengaruh terhadap kinerja pengembangan produk baru. Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai T-statistik  $0,282 < T\text{-tabel } 1,985$  dan nilai P-values  $0,778 > 0,05$  maka hipotesis kedua dalam penerlitian ini di tolak. Artinya bahwa tidak cukup bukti modal manusia berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pengembangan produk baru. Hasil penelitian ini memperkuat kekhatiran para peneliti tentang jenis dan tingkat sumber daya manusia untuk membuat keunggulan komparatif dalam organisasi dan perusahaan, meskipun nilai ekonomi dari modal intelektual tidak dapat diabaikan (Po-Yang dkk., 2006; Ahmed, dkk., 2006). Modal manusia telah dikenal sebagai sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh peralatan dan mesin suatu organisasi. Ini termasuk pengetahuan; disukai kemampuan, motivasi dan manajemen organisasi (Po-Yang, dkk., 2006). Faktanya, modal manusia adalah bagian utama dari modal intelektual dan salah satu sumber daya terpenting yang terkait dengan industri seperti pengembangan perangkat lunak, konsultasi manajemen, dan layanan keuangan (Ahmed, dkk., 2007). Sumber daya manusia merupakan faktor yang menyebabkan inovasi strategis organisasi dan mencakup semua karakteristik sumber daya manusia seperti pelatihan, pengetahuan dan kemampuan relatif terhadap pekerjaan staf (Bozzolan, dkk., 2003). Orang, organisasi, dan masyarakat yang berbeda percaya bahwa organisasi memerlukan keterampilan dan pengalaman tingkat tinggi. Pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa (Ahmadi, dkk., 2012).

Hipotesis ketiga yang di ajukan dalam penelitian ini adalah modal relasional berpengaruh terhadap *organizational learning*. Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai T-statistik  $0,328 < T\text{-tabel } 1,985$  dan nilai P-values  $0,743 > 0,05$  maka hipotesis ketiga dalam penerlitian ini di tolak. Artinya bahwa tidak cukup bukti modal relasional berpengaruh terhadap *organizational learning*. Selanjutnya, hipotesis keempat yang di ajukan dalam penelitian ini adalah modal relasional berpengaruh terhadap kinerja pengembangan produk baru. Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai T-statistik  $2,485 > T\text{-tabel } 1,985$  dan nilai P-values  $0,013 < 0,05$  maka hipotesis keempat dalam penerlitian ini dapat diterima. Artinya bahwa terdapat bukti modal relasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pengembangan produk baru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ahmadi, dkk., (2012) yang menemukan bahwa modal relasional memiliki hubungan positif secara langsung terhadap kinerja pengembangan produk baru, namun penelitian ini berbeda pada hubungan terhadap *organizational learning* yang tidak didukung. Beberapa peneliti lain menyimpulkan bahwa kemampuan inovasi perusahaan didasarkan pada hubungan antara staf, kelompok, dan organisasi. Dasar-dasar organisasi mencakup aturan di mana semua kegiatan organisasi dikoordinasikan dan informasi yang dibutuhkan dikumpulkan. Untuk mengembangkan hubungan mereka, organisasi dan industri mengandalkan kemampuan pengumpulan data. Di perusahaan-perusahaan ini, hubungan efektif antara pemegang saham disebutkan sebagai isu dasar. Saluran relasional akan dianggap sebagai sumber utama untuk mengembangkan organisasi (Bontis, 1991). Secara keseluruhan, modal klien yang menghubungkan unsur-unsur modal intelektual satu sama lain dianggap sebagai faktor utama yang terkait dengan perubahan modal intelektual, evaluasi organisasi dan peningkatan kinerja organisasi (Po-Yang, dkk., 2006; Chen, dkk., 2004).

Hipotesis kelima yang di ajukan dalam penelitian ini adalah modal struktural berpengaruh terhadap *organizational*

*learning*. Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai T-statistik  $7,397 > T\text{-tabel } 1,985$  dan nilai P-values  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis kelima dalam penerlitan ini dapat diterima. Artinya bahwa terdapat bukti modal struktural berpengaruh terhadap *organizational learning*. Selanjutnya, hipotesis keenam yang di ajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh modal struktural terhadap kinerja pengembangan produk baru. Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai T-statistik  $0,265 < T\text{-tabel } 1,985$  dan nilai P-values  $0,791 > 0,05$  maka hipotesis keenam dalam penerlitan ini ditolak. Artinya bahwa tidak cukup bukti modal struktural berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pengembangan produk baru. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Bontis, (1991) bahwa Organisasi yang menggunakan sistem dan prosedur yang lemah untuk mempekerjakan stafnya tidak dapat mencapai potensi utamanya. Di sisi lain, sebuah organisasi yang memiliki struktur yang kuat dapat membantu stafnya untuk mencapai tujuan mereka dengan menggunakan budaya yang mendukung (Bontis, 1991). Sehingga hubungan modal struktural terhadap kinerja pengembangan produk baru perlu ada perlakuan khusus dengan menggunakan variabel mediasi. Modal struktural terkait dengan mekanisme dan struktur organisasi di mana karyawan dapat mencapai modal intelektual. Oleh karena itu, nilai modal struktural lebih dari nilai bisnis (Bontis, 1991; Roos dan Roos, 1997; Nonaka, dkk., 1995).

Hipotesis ketujuh yang di ajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh *organizational learning* terhadap kinerja pengembangan produk baru. Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai T-statistik  $6,518 > T\text{-tabel } 1,985$  dan nilai P-values  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis ketujuh dalam penerlitan ini dapat diterima. Artinya bahwa terdapat bukti *organizational learning* berpengaruh terhadap kinerja pengembangan produk baru. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Bontis (2001) bahwa kemampuan belajar organisasi disebut dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Selanjutnya, kemampuan belajar organisasi mengacu pada karakteristik organisasi dan

manajemen dimana pembelajaran organisasi menjadi lebih mudah (Alegre dan Chiva, 2009). Prosedur kinerja pengembangan produk baru dalam bisnis merupakan konsep multi aspek yang tidak dapat diukur dengan mudah. Ini digunakan untuk memperkirakan rasio keuangan (Isabel dan Elena, 2009). Para peneliti telah mempresentasikan berbagai definisi tentang kinerja produk baru. Definisi tersebut didasarkan pada produk, produsen, konsumen dan waktu kadaluarsa produk (Bontis, 2001). Padahal, berbagai kriteria dapat digunakan untuk menentukan keberhasilan finansial dan fungsional suatu perusahaan. Tapi, kinerja bisnis diperluas dan kemampuan belajar tidak berdampak pada kinerja dengan evaluasi keuangan. Dampak ini didasarkan pada interaksi antara pembelajaran dan organisasi. Interaksi ini akan cocok ketika tujuan organisasi dilakukan oleh kemampuan belajar. Oleh karena itu, kemampuan pembelajaran organisasional harus diperkirakan untuk mengevaluasi kinerja keuangan dan non-keuangan total perusahaan. Saat ini, untuk menentukan kinerja bisnis, pemegang saham atau perusahaan menekankan terutama pada beberapa faktor seperti klien, staf, dan masyarakat (Isabel dan Elena, 2010).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah modal intelektual yang terdiri dari modal manusia, modal relasional, dan modal struktural mempengaruhi kinerja pengembangan produk baru secara berbeda melalui *organizational learning*. Dimana *organizational learning* memediasi pengaruh modal manusia terhadap kinerja pengembangan produk baru. Begitu pula *organizational learning* memediasi pengaruh modal struktural terhadap kinerja pengembangan produk baru. Namun berbeda dengan modal relasional, terdapat pengaruh langsung modal relasional terhadap kinerja pengembangan produk baru pada usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara.

Namun dalam penelitian ini terdapat keterbatasan. Penelitian ini dilakukan pada skala usaha mikro, kecil

dan menengah (UMKM) di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara, sehingga temuan mungkin tidak dapat ditransfer ke semua jenis dan jenjang organisasi. Dengan demikian, direkomendasikan

bahwa penelitian lebih lanjut dapat dilakukan pada perusahaan skala besar di berbagai Kota dan Kabupaten di Indonesia untuk generalisasi temuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdel-Aziz Ahmed Sarbati and Bontis, N. (2010). Intellectual Capital and Business Performance in the Pharmaceutical Sector of Jordan, *Management Decision*, Vol, 48, No.1, pp 105-131.
- Ahmadi, Seyed Ali Akbar; Hamidreza Jalilian; Yashar Salamzadeh; Bahman Saeidpour; and Mohammadreza Daraei (2012) Intellectual Capital and New Product Development Performance in Production Firms: A Case Study of Kermanshah Production Firms. *Global Business and Management Research: An International Journal*. Vol. 4, No. 1. pp. 15-27.
- Ahmed Seleim; Ahmed Ashour; and Bontis Nick (2007). Human Capital and Organization Performance: A Study of Egyptian Software Companies. *Journal of Management Decision*. Vol 45 No 4. Pp. 789-801.
- Alegre Joaquin and Chiva Richard (2008). Assessing the Impact of Organizational Learning Capability on Product Innovation Performance; An Empirical Test. *Journal of Technovation*. Vol.28 No6 PP 315-326.
- Bontis N. (2001). Assessing knowledge assets: Review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of management review*. Vol3 No.1, PP 41-60.
- Bontis, N. (1991). Managing Organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field, *International Journal of Technology Management*. Vol 18 No. 516. Pp. 423-462.
- Bozzolan Saverio; Farroto Francesco and Ricceri Federica (2003). Italian Annual Intellectual Capital Disclosure. An Empirical Analysis. *Journal of Intellectual Capital*. Vol 4 No 4. Pp. 543-558.
- Carmona Lavado Gloria; Cuevas-Rodriguez and Cabello-medina (2010). Social and Organizational Capital: Building the Context Innovation. *Journal of Industrial Marketing Management*. Vol 39 Pp. 681-690.
- Chaminé Cristiana and ULF Johnson (2003). Can Guide Line for Intellectual Capital and Reporting be considered without Addressing Cultural Differences?. *Journal of Intellectual Capital*. Vol 4 No 4. Pp. 528-542.
- Chen,J; Zhu, Z. and Xie, H.y, (2004). Measuring Intellectual Capital: a New Model and Empirical Study. *Journal of Intellectual Capital*. Vol 5 No 1. Pp.195-212.
- David, Fred, R. (1999). Strategic Management. *prenticeHall*, pp 220-265.
- Hargreaves, D.H. (2001). A Capital Theory of School Effectiveness and Improvement, *British Educational Research Association*. Vol 22 No 1. Pp 7-22.
- Huu, Ya-Hui and Fang W. (2008). Intellectual Capital and New Product Development Performance: the Mediating Role of Organizational Learning Capability. *Technological Forecasting Social Chang*. No 76, Pp. 664-677.
- Isabel M.Prieto and Elena Revilla (2009). Assessing the Impact of Learning Capability on Business Performance: Empirical Evidence from Spain. *Management Learning*. Vol 37 No.4. pp 499-522.
- Isabel M.Prieto and Elena Revilla (2010). The Link between Learning Capability and Business Performance in MNEs; the Role of Intellectual Capital, *IGI Books*, pp 160-176.
- Martinez-Iorres M.R. (2006). A Producer to Design a Structural and Measurement Model of Intellectual Capital: An Exploratory Study, *Journal of Information & Management*. Vol 43 Pp. 614-626.



- Muhiuddin MD; Syed Najobollah; and Abdullah Ibneyy Shahid (2006). An Exploratory Study on Intellectual Performance on the Commercial Bank in Bangladesh. *Journal of The cost and Management*. Vol 34 No. 6. Pp. 40-54.
- Nonaka, I and Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Compny*. Oxford University Press, Oxford.
- Po Yang, Chui Yu ling Lin, H sing HWA Hsuing (2006). Intellectual Capital: An an Empirical study of ITRI, *Journal of Technological Foresting and Social Change*. Vol 73. Pp. 886-902.
- Roos G; and Roos J. (1997). Measuring Your Companies Intellectual Performance. *Long Rang Planing*. Vol 30 No 3. Pp. 413-426.
- Swee, C.Goh, (2005). *Learning Capability, Organizational Factors and Firms Performance*. Third European Conference on Organizational Knowledge, Learning and Capability, Athens, Greece.
- Wen-Min, Lu, Wei-Kang Wang, Wei-Ting Tung, Fengi Lin (2010). Capability and Efficiency of Intellectual Capital: The Cost of Falls, Companies in Taiwan. *Journal of Expert with Application*. Vol 37. Pp. 546-555.
- Youdet MA; Subramaniamr MS. and Sneu SA. (2004). Intellectual Capital Profile, an Examination of Investment and Return, *Journal of management Studies*. Vol 41. Pp. 335-361.