

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN *CORPORATE CULTURE* TERHADAP INOVASI
(STUDY PADA BANK SULUT CABANG UTAMA MANADO)**

Oleh:
Alvianus K. Sumual

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi
e-mail: alviansumual@gmail.com

ABSTRAK

Globalisasi menuntut perusahaan perbankan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), sebab peranan bank sangatlah penting bagi perekonomian suatu negara. Para karyawan bank harus dapat mengembangkan pengetahuan yang dimiliki dan berorientasi pada budaya perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap inovasi, *corporate culture* terhadap inovasi, *knowledge management* dan *corporate culture* secara simultan terhadap inovasi. Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda, koefisien korelasi (r), koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dan T. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sulut sebanyak 94 orang, sampel 48 responden. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa PT. Bank Sulut dalam upaya meningkatkan Inovasi melalui *knowledge management*, maka diperlukan strategi melakukan latihan dan pendidikan dibidang manajemen, sehingga dengan meningkatnya pengetahuan diharapkan inovasi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab akan semakin baik sehingga dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja melalui *corporate culture* yang kuat.

Kata Kunci: *knowledge management, corporate culture, inovasi*

ABSTRACT

Globalization requires banking companies to improve the quality of human resources (HR), because the role of the bank is very important for the economy of a country. The bank employees must be able to develop a knowledge-oriented corporate culture. The purpose of this study to determine the effect of knowledge management on innovation, corporate culture on innovation, knowledge management and corporate culture on innovation simultaneously. The method of analysis used multiple linear regression, correlation coefficient (r), coefficient of determination, and hypothesis testing using the F test and the T. The population in this study were all employees of PT. Bank of North Sulawesi as many as 94 people, samples of 48 respondents. Based on the discussion of results the research can be concluded that the PT. Bank of North Sulawesi in promoting innovation through knowledge management, it is necessary to conduct training and education strategies in the field of management, so that the expected increase in knowledge innovation in carrying out the responsibilities of employees, the better so as to increase the level of labor productivity through a strong corporate culture.

Keywords: *knowledge management, corporate culture, innovation*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengembangan Bank Sulut Cabang Utama menjadi perusahaan jasa perbankan yang profesional dan bertumbuh sehat, harus sejalan dengan kemampuan dalam beradaptasi terhadap tuntutan lingkungan. Perubahan yang dimungkinkan oleh adanya teknologi komunikasi dan informasi, harus dihadapi Bank Sulut Cabang Utama dengan inovasi yang diciptakan. Inovasi pada dasarnya tidak cukup dijelaskan hanya dalam terminologi pemrosesan informasi serta penyelesaian masalah. Inovasi akan mampu dipahami sebagai sebuah proses dimana organisasi menciptakan dan menentukan masalah, kemudian secara aktif mengembangkan pengetahuan baru, untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Pengetahuan inilah yang menjadi *intangible aset* bagi kemajuan Bank Sulut Cabang Utama kedepan. Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) sangat berperan dalam persaingan yang dialami Bank Sulut Cabang Utama, dalam meningkatkan inovasi para karyawan.

Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan Bank Sulut Cabang Utama, maka mudah untuk mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya. Dengan demikian diperlukan suatu sistem atau tata kelola yang dapat menciptakan nilai dari aset pengetahuan. Pengalaman dan kreativitas karyawan Bank Sulut Cabang Utama akan terbentuk apabila mereka diberi kesempatan untuk melakukan pembelajaran dalam konteks individu maupun organisasi.

Bank Sulut Cabang Utama harus terus melakukan inovasi. Aspek struktural, budaya dan sumber daya manusia merupakan karakteristik yang selalu muncul. Bank Sulut Cabang Utama mampu melaksanakan inovasi jika ditunjang oleh budaya organisasinya artinya organisasi inovatif cenderung mempunyai budaya yang serupa yaitu budaya yang mendorong eksperimentasi, dimana mendudukan kesuksesan dan kegagalan dalam bobot yang sama, Bank Sulut Cabang Utama mempersiapkan diri dengan berbagai inovasi melalui pengetahuan dan kemampuan karyawannya, sehingga diperlukan suatu tatanan untuk mengelola perusahaan perbankan yang baik.

Keragaman pengetahuan dan disiplin ilmu yang dimiliki karyawan Bank Sulut Cabang Utama menjadi aset yang sangat berharga dalam upaya meningkatkan inovasi. Pengetahuan yang dimiliki oleh tiap individu di Bank Sulut Cabang Utama belum dapat disinergikan satu dengan lainnya. Budaya saling berbagi pengetahuan belum terbentuk, sehingga kompetensi masing masing individu tidak dapat berkembang dan cenderung statis. Sehubungan dengan hal tersebut, Bank Sulut Cabang Utama tengah berupaya meningkatkan inovasi karyawan melalui eksplorasi aset pengetahuan melalui pengelolaan pengetahuan (*knowledge management*) dengan memanfaatkan teknologi informasi. Pengetahuan praktis dan akademis belum dieksplorasi, dan dikembangkan. Akselerasi pengetahuan dan kompetensi baru sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan inovasi.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* dan *corporate culture* secara simultan berpengaruh terhadap inovasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap inovasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh *corporate culture* terhadap inovasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Knowledge Management

Definisi *knowledge management* sangat beragam, karena konsep manajemen pengetahuan (*knowledge management*) memiliki pengertian yang luas. Luthans (2006 : 41) mendefinisikan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) sebagai perkembangan alat, proses, system, struktur dan budaya secara eksplisit untuk meningkatkan pembuatan, pembagian, dan penggunaan pengetahuan yang kritis untuk pengambilan keputusan, lebih lanjut menyatakan secara umum ada dua model untuk merepresentasikan *knowledge management* dalam literature dan praktik aktual diantaranya; aset pengetahuan terwujud (*tangible*) yang tercakup dan dipertahankan dalam struktur dan system organisasi, dan aset pengetahuan tidak berwujud (*intangible*) atau inteligensi yang dimiliki karyawan dan *stakeholder* sedangkan, Dalkir (2005:3) mendefinisikan *knowledge management* sebagai koordinasi yang disengaja dan sistematis dari orang-orang di dalam organisasi, teknologi, proses, dan struktur organisasi dalam rangka untuk menambah nilai melalui pemakaian ulang dan inovasi. Definisi lain diungkapkan oleh Jennex (2007:6), *knowledge management* adalah praktik dari penerapan

pengetahuan secara selektif dari pengalaman pengambilan keputusan sebelumnya untuk aktivitas pengambilan keputusan saat ini dan masa depan.

Corporate Culture

Pengertian budaya organisasi yang diturunkan dari pengertian "*Corporate culture*" merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarkan luaskan sebagai filosofi kerja karyawan. Luthans (2006 : 124) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Robbins (1996:289) menyatakan budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu system makna bersama.

Inovasi

Inovasi merupakan istilah yang telah dipakai secara luas dalam berbagai bidang, Stata (1989: 63) menyatakan bahwa istilah inovasi berkaitan erat dengan teknologi yang berfungsi membuka wawasan perusahaan tentang suatu produk baru atau meningkatkan desain dan manufaktur dari produk (layanan) yang sudah dimiliki perusahaan. Amabile (1996 : 1154) mendefinisikan inovasi sebagai penerapan yang berhasil dari gagasan kreatif dalam perusahaan. Inovasi merupakan sebuah mekanisme perusahaan untuk beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan penilaian-penilaian baru, ide-ide baru dan menawarkan jasa yang inovatif serta peningkatan kinerja layanan yang memuaskan pelanggan. Pengertian inovasi akhirnya memang menjadi luas tetapi pada dasarnya inovasi merupakan suatu proses yang tidak hanya sebatas menciptakan ide atau pemikiran baru. Ide tersebut harus diimplementasikan melalui sebuah proses adopsi, dan adopsi adalah keputusan untuk menggunakan inovasi secara keseluruhan sebagai cara tindakan yang terbaik. Proses adopsi inovasi inilah yang harus mendapat perhatian utama oleh perusahaan. Inovasi adalah sebuah perubahan (*change*), baik berupa perubahan dalam produk dan jasa, maupun perubahan dalam proses, jika dilihat dari sifat perubahannya, dapat dibedakan pada perubahan secara bertahap (*incremental*), radikal (*radical*), atau perubahan bentuk (*transformation*) Tidd et al (2001 : 8).

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga bahwa:

1. *Knowledge management* berpengaruh terhadap inovasi pada Bank Sulut Cabang Utama Manado
2. *Corporate culture* berpengaruh terhadap inovasi pada Bank Sulut Cabang Utama Manado.
3. *Knowledge management* dan *corporate culture* berpengaruh secara simultan terhadap inovasi pada Bank Sulut Cabang Utama Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/ variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/ variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *knowledge management* dan *corporate culture* sebagai variabel bebas (independen) terhadap inovasi sebagai variabel terikat (dependen).

Prosedur Penelitian

Penulis melakukan kajian awal dengan melakukan studi literatur baik studi kepustakaan maupun membaca melalui internet, kemudian melakukan pengidentifikasian tentang masalah, merumuskannya, menetapkan tujuan/ manfaat penelitian, kemudian membatasi masalah ke lingkup yang disesuaikan dengan penelitian saat ini. Perancangan dan persiapan survai pada objek penelitian yang telah ditentukan, kemudian pengumpulan data baik primer maupun sekunder. Melakukan pengolahan data, membahasnya kemudian menarik kesimpulan dan memberikan saran-saran guna melengkapi penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Dalam melengkapi hasil penelitian ini, maka penulis melakukan pengumpulan data baik sumber data tertulis maupun tidak tertulis dengan cara kuesioner, berisi sejumlah pertanyaan secara tertulis yang ada kaitannya dengan masalah yang sedang diteliti yang diajukan kepada Karyawan Bank Sulut Cabang Utama Manado.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu Sanusi (2011: 87). Sumber data dalam suatu penelitian yang merupakan satu kesatuan sering disebut dengan populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 94 karyawan PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. Sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih. Peneliti biasanya melakukan seleksi terhadap bagian elemen-elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat merefleksikan seluruh karakteristik yang ada Sanusi (2011: 87).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik ini merupakan cara pengambilan sampel tanpa memilih-milih individu yang akan dijadikan anggota sampel.

Definisi dan Pengukuran variabel

Variabel *Knowledge Management* (X_1)

Knowledge management adalah perkembangan alat, proses, system, struktur dan budaya secara eksplisit untuk meningkatkan pembuatan, pembagian, dan penggunaan pengetahuan yang kritis untuk pengambilan keputusan. Luthans (2006 : 41). Indikatornya adalah : *Personal knowledge*, adalah pengetahuan yang diperoleh karyawan Bank Sulut Cabang Utama berupa pengalaman baik dari kejadian sehari-hari ataupun dari sumber lainnya. *Job procedure*, adalah tanggung jawab atau tugas yang harus dijalankan oleh karyawan, berdasarkan standar operasi perusahaan yang ada dan sifatnya formal. *Technology*, adalah media penyebaran informasi melalui sarana internet yang digunakan untuk mendukung tiap kegiatan kerja di dalam perusahaan.

Variabel *Corporate Culture* (X_2)

Corporate Culture adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah- masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut Luthans (2006 : 124) Indikatornya adalah : Tingkat toleransi terhadap tindakan berisiko, Sistem imbalan, Pola komunikasi, Visi dan misi, Tingkat kontrol.

Inovasi (Y)

Inovasi adalah sebuah perubahan (*change*), baik berupa perubahan dalam produk dan jasa, maupun perubahan dalam proses, jika dilihat dari sifat perubahannya, dapat dibedakan pada perubahan secara bertahap (*incremental*), radikal (*radical*), atau perubahan bentuk (*transformation*) Tidd (2001 : 8). Indikatornya adalah : Produk/jasa baru, perputaran penjualan dari produk/jasa baru, perbaikan masa penggarapan, adaptasi produk dan jasa yang sudah ada, pengenalan mesin-mesin baru, pengenalan sistem-sistem baru.

Metode Analisis: Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh *knowledge management* dan *corporate culture* terhadap inovasi dalam penelitian ini, digunakan metode analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono dan Wibowo (2002 : 347) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = variabel inovasi.

a = konstanta regresi berganda.

X_1 = variabel *knowledge management*.

X_2 = variabel *corporate culture*.

b_1, b_2 = koefisien regresi dari setiap variabel independen.

e = error (variabel bebas lain diluar model regresi).

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Singgih (2004 : 149) dalam Piri (2008 : 37) mengemukakan tujuan analisis korelasi untuk mengetahui apakah di antara dua variabel terdapat hubungan, dan jika ada hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Analisis korelasi yang dilakukan meliputi koefisien korelasi (R) merupakan suatu ukuran tingkat antara dua variabel, R dapat positif atau negatif dan terletak antara batas -1 dan +1. Nilai koefisien korelasi dapat diperoleh dengan rumus:

$$R = \pm\sqrt{R^2}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi

R² = koefisien determinasi

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Husnan dan Suarjono (2000 : 63) koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk pengukuran besarnya proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Perhitungan tersebut dapat dilihat dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 y - b_2 \sum X_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan :

R² = berada diantara 0 dan 1 atau $0 < R < 1$

R² = prosentase sumbangan x₁, x₂ terhadap variasi naik turun y jika sebesar 100% tidak ada faktor lain yang mempengaruhi y.

R² = 0 regresi tidak dapat digunakan remalan terhadap y

Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut : Uji t Secara parsial. Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel.

Hipotesa Nol :

H₀ : $b_1 = 0$, *Knowledge management* tidak berpengaruh terhadap Inovasi.

H₀ : $b_2 = 0$, *Corporate culture* tidak berpengaruh terhadap Inovasi.

Hipotesa Alternatif :

H_a : $b_1 \neq 0$, *Knowledge management* berpengaruh terhadap Inovasi.

H_a : $b_2 \neq 0$, *Corporate culture* berpengaruh terhadap Inovasi.

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i - \beta_i}{S_{\beta_i}}$$

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5 %.

1. Uji F Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel.

Hipotesa Nol :

H₀ : $b_1, b_2 = 0$: *Knowledge management, Corporate culture* tidak berpengaruh terhadap Inovasi.

Hipotesa Alternatif :

H_a : $b_1, b_2 \neq 0$: *Knowledge management, Corporate culture* berpengaruh terhadap Inovasi

Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{b_1 \sum X_1 Y - b_2 \sum X_2 Y / k - 1}{Y^2 - b_1 \sum X_1 Y - b_2 \sum X_2 Y / n}$$

Dimana : k = Banyaknya Sampel
n = Ukuran Sampel

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa secara bersama – sama X_1, X_2 berpengaruh terhadap Y .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah terdapat multikolinieritas atau tidak dalam penelitian ini perlu dilihat *covariance* dari masing-masing data variabel yang diteliti Suliyanto (2005: 63). Jika *covariance* sama dengan 0, maka terjadi multikolinieritas data antara variabel penelitian, sehingga data penelitian tidak dapat digunakan sebagai data untuk melakukan estimasi. *covariance* masing-masing variabel bebas adalah sbb; *Covariance* kedua variabel bebas (*Knowledge Management* = 0.004 dan *Corporate Culture* = 0.025). Dengan demikian *covariance* kedua variabel $\neq 0$.

Dengan demikian data penelitian tidak terjadi multikolinieritas (singular). Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan peramalan Suliyanto (2005: 64).

Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah terdapat gangguan *variance* (heterokedastisitas) antar variabel, maka perlu diuji kolinieritas. Jika $VIF > 2$ maka terjadi herokedastisitas. Akan tetapi jika $VIF < 2$ maka tidak terjadi heterokedastisitas Suliyanto (2005: 64). Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh VIF untuk masing-masing variabel bebas adalah ;

1. Variabel *Knowledge Management* VIF 1.002, dan
2. Variabel *Corporate Culture* VIF 1.002

Dengan demikian karena kedua variabel bebas memiliki $VIF < 2$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model peramalan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak Suliyanto (2005: 63).

Dalam penelitian data yang digunakan harus memenuhi syarat yaitu data harus terdistribusi normal. Untuk itu perlu dilakukan uji normalitas data. Dalam pengujian ini dapat dilakukan dengan cara

1. Normal Plot yaitu jika data berada disepanjang garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal, maka data dapat dikatakan terdistribusi normal.
2. Membandingkan antara *Skewness* dengan *Std.Error Skewness*, dan Perbandingan antara Kurtosis dengan *Std Error Kurtosis*. Jika hasil perbandingan kedua hal tersebut berada antara -2 dan 2 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Hasil statistik dapat dilihat hasil perbandingan antara *Skewness* dengan *Std Error Skewness* dan Kurtosis dengan *Std Error Kurtosis* dari masing-masing Variabel adalah sbb;

- a. Variabel *Knowledge Management* : Perbandingan *Skewness* dengan *Std Error Skewness* = 1.9125, Perbandingan Kurtosis dengan *Std Error Kurtosis* = 0.9021

- b. Variabel *Corporate Culture* : Perbandingan *Skewness* dengan *Std Error Skewness* = -0.3615, Perbandingan Kurtosis dengan *Std Error Kurtosis* = -0.0148
- c. Variabel Inovasi : Perbandingan *Skewness* dengan *Std Error*: *Skewness* = 1.8163, Perbandingan Kurtosis dengan *Std Error Kurtosis* = 0.5178

Analisis Regresi Berganda

Dengan menggunakan bantuan *program SPSS 18 for window* maka, regresi yang diperoleh seperti terlihat pada bagian *Coefficient* dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

Dependent Variable: inovasi

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka perlu diuji *coefficients* dengan melihat T hitung, Jika T hitung < T tabel, maka H_0 diterima, ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh;

1. Variabel *Knowledge Management*, T hitung 0.376 < T tabel 1.6794, dengan demikian H_0 diterima, dan menolak H_a , ada pengaruh variabel *Knowledge Management* terhadap Inovasi.
2. Variabel *Corporate Culture*, T hitung 1.532 < T tabel 1.6794, dengan demikian H_0 diterima dan menolak H_a , ada pengaruh variabel *Corporate Culture* terhadap Inovasi.
3. Secara simultan variabel *Knowledge Management*, *Corporate Culture* berpengaruh terhadap Inovasi dapat dilihat dari F hitung 1.272 berarti F hitung < F tabel 4.0566.

Dengan demikian model persamaan regresi linier yang terbentuk adalah sebagai berikut;

$$Y = 3.557 + 0.060 X + 0.101 X + e$$

Berdasarkan model yang diajukan maka dapat disimpulkan bahwa jika *Knowledge Management* bergerak naik sebesar 1, maka Inovasi akan menjadi sebesar 3.617 yaitu $3.557 + 0.060 (1)$, dan apabila *Corporate Culture* bergerak naik sebesar 1, maka Inovasi akan bergerak naik sebesar 3.658 yaitu $3.557 + 0.101$, dengan demikian jika kedua variabel bebas bergerak bersama-sama yaitu terjadi kenaikan 1 maka Inovasi akan bertambah sebesar $3.557 + 0.060 + 0.101 = 3.718$. Berdasarkan hasil ini maka manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan Inovasi melalui *Knowledge Management*, maka diperlukan strategi melakukan latihan dan pendidikan dibidang manajemen, sehingga dengan meningkatnya pengetahuan mengenai manajemen diharapkan inovasi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab akan semakin baik sehingga dapat memberikan ide-ide yang dalam pengembangan kualitas *output* yang dapat meningkatkan daya saing yang kuat bagi perusahaan sekaligus memberikan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan dengan lebih meningkatkan tingkat produktivitas kerja tinggi melalui *Corporate Culture* yang lebih kuat.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel *Knowledge Management* dan *Corporate Culture* terhadap Inovasi dan koefisien korelasi digunakan untuk mengukur besarnya hubungan *Knowledge Management* dan *Corporate Culture* dengan Inovasi. Hasil koefisien determinasi dan korelasi Hasil perhitungan dengan menggunakan program menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,053. Nilai R^2 ini yang berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$ berarti bahwa garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel dependen (Inovasi) sebesar 55.3 %. R sebesar 0.231 berarti bahwa hubungan antara *Corporate Culture*, *Knowledge Management* Inovasi sebesar 23.1 %, sedangkan sisanya adalah sebesar 76.9 % dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji F

Berdasarkan tingkat signifikansi, dimana dari tabel diatas diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,290 dengan nilai F sebesar 1.272 < T tabel 4.0566. Oleh karena probabilitas lebih Besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa *Corporate Culture* dan *Knowledge Management* berpengaruh secara simultan terhadap Inovasi.

Hasil Uji T

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Adapun langkah- langkah untuk melakukan uji parsial (uji t) dengan menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

- $t_{hitung} \leq t_{tabel} (0,05)$, maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.
- $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pada Tabel *coefficient* dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk variabel *Knowledge Management* (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 0.376 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1.6794, maka H_0 diterima.
2. Untuk variabel *Corporate Culture* (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 1.532 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,6794 maka H_0 diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* dan *Corporate Culture* berpengaruh terhadap Inovasi, yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk *Knowledge Management* dan *Corporate Culture* lebih Kecil dari nilai tabel hal ini berarti bahwa H_0 di terima dan H_a ditolak.

Pembahasan

Perubahan teknologi komunikasi dan informasi, harus dihadapi Bank Sulut Cabang Utama melalui inovasi yang diciptakan. Inovasi yang dihasilkan oleh Bank Sulut Cabang Utama pada dasarnya hanya dalam terminologi pemrosesan informasi serta penyelesaian masalah. Inovasi akan mampu dipahami sebagai sebuah proses dimana organisasi menciptakan dan menentukan masalah dan kemudian secara aktif mengembangkan *knowledge management*. Pengetahuan inilah yang menjadi *intangibile aset* bagi kemajuan Bank Sulut Cabang Utama kedepan. *Knowledge management* sangat berperan dalam persaingan yang dialami Bank Sulut Cabang Utama. Hal ini di lakukan dalam peningkatan pengetahuan agar dapat meningkatkan inovasi dalam peningkatan kinerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi penerapan inovasi organisasional secara efektif. Aspek struktural, budaya dan sumber daya manusia merupakan karakteristik yang selalu muncul. Bank Sulut Cabang Utama mampu melaksanakan inovasi jika ditunjang oleh budaya organisasinya artinya inovatif cenderung mempunyai budaya yang serupa yaitu budaya yang mendorong eksperimentasi, dimana mendudukkan kesuksesan dan kegagalan dalam bobot yang sama.

Berdasarkan hasil penelitian pada Bank Sulut Cabang Utama Manado yang menjadi objek penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam peningkatan Inovasi diperlukan strategi manajemen yang tepat agar dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan Invoasi yaitu dengan penetapan sistem pengembangan pengetahuan tentang *knowlwedge management* dan *corporate culture*.

PENUTUP

Kesimpulan

Manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan Inovasi melalui *knowledge management*, maka diperlukan strategi melakukan latihan dan pendidikan dibidang manajemen, sehingga dengan meningkatnya pengetahuan tentang manajemen, diharapkan inovasi dan tanggung jawab karyawan akan semakin baik sehingga dapat memberikan ide-ide yang dalam pengembangan kualitas *output* yang dapat meningkatkan daya saing yang kuat bagi perusahaan sekaligus memberikan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan dengan lebih meningkatkan tingkat produktivitas kerja tinggi melalui *corporate culture* yang lebih kuat.

Saran

1. Pihak bank diharapkan terus mengembangkan penerapan *knowledge management* dan menyeimbangkannya dengan *corporate culture* agar mudah dalam peningkatan inovasi di Bank Sulut Cabang Utama Manado
2. Pihak bank diharapkan untuk terus menggali potensi sumber daya manusianya, dengan aktif mengadakan kegiatan dan *training* yang bermanfaat.
3. Pihak bank diharapkan dapat melakukan program pemberian *award* bagi karyawan yang aktif dan berprestasi atau yang memiliki wawasan luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile et al, 1996. Assessing The Work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*
- Dalkir, K. 2005. *Knowledge Management in Theory and Practice*. Elsevier Butterworth- Heinemann. Oxford
- Husnan, Suwarsono. 2000. *Studi Kelayakan Proyek*. UPP STIM YKPN, Jakarta
- Jennex, E. 2007. *Knowledge Management in Modern Organizations*, Idea Group Publishing. San Diego
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Piri, F .2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado.
- Robbins, S. P, 1996 *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT.Prenhalindo.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Stata, R. 1989. Organizational Learning – The Key to Management Innovation, *Sloan Management Review*
- Sugiyono dan Wibowo, E. 2002. *Statistik Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Suliyanto, 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Tidd, et al. 2001. *Managing Innovation: Integrating technological, market and organization change*, 2nd ed Chichester, John Wiley.