

# EFEKTIVITAS TRANSFER PENGETAHUAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN INOVASI

Sudjiwanati  
Fakultas Psikologi Universitas Wisnuwardhana  
sudjiwanati@yahoo.com

## ABSTRAK

Perkembangan organisasi/perusahaan industri dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM). Kualitas SDM dapat ditingkatkan melalui transfer pengetahuan. Transfer pengetahuan dalam suatu organisasi/perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan inovasi anggota/karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di SMK Wisnuwardhana Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Data hasil penelitian dianalisa dengan menggunakan analisa regresi linear dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa transfer pengetahuan memberikan pengaruh terhadap OCB dan inovasi pada karyawan di SMK Wisnuwardhana. Transfer pengetahuan kurang efektif dalam mempengaruhi OCB, tetapi efektif dalam memberikan pengaruh terhadap inovasi karyawan.

Kata Kunci: Transfer pengetahuan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Inovasi

## ABSTRACT

*The development of organization / industry company is influenced by the quality of human resources (HR). The quality of human resources can be improved through knowledge transfer. Transfer of knowledge within an organization / company is expected to increase also Organizational Citizenship Behavior (OCB) and innovation members / employees. This research was conducted on employees at SMK Wisnuwardhana Malang. The sample used in this study amounted to 35 people. The data of the research were analyzed by using linear regression analysis with the help of SPSS program. The results showed that the transfer of knowledge had an effect on OCB and innovation on employees at SMK Wisnuwardhana. Knowledge transfer is less effective in influencing OCB, but is effective in influencing employee innovation.*

*Keywords: Transfer of knowledge, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Innovation*

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan dalam kegiatan berorganisasi dan menjalankan suatu usaha dalam industri ditentukan oleh baik tidaknya manajemen yang dijalankan. Tujuan dari kegiatan managerial dalam industri dan organisasi adalah untuk mengatur, mengkoordinasi dan memaksimalkan segala potensi sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh hasil sesuai dengan capaian yang ditentukan. Kegiatan manajemen dalam bidang sumber daya manusia adalah salah satu kegiatan manajemen untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh industri dan organisasi untuk mengembangkan industri dan organisasi serta melakukan perencanaan strategis guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan salah satu caranya adalah dengan melakukan transfer ilmu pengetahuan.

Transfer ilmu pengetahuan mempunyai arti penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena melalui proses transfer pengetahuan individu-individu dalam

industri/organisasi dapat mengembangkan diri melalui peningkatan skill, baik soft skill ataupun hard skill, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Praktik yang dilakukan oleh pelaku industri/organisasi dalam proses transfer pengetahuan diantaranya adalah dengan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan, mengadakan seminar dan workshop, memberikan kesempatan dan memberikan beasiswa pada karyawan berprestasi untuk melanjutkan sekolah, dengan harapan bahwa pengetahuan yang diperolehnya dapat diterapkan untuk kemajuan industri/organisasi.

Transfer pengetahuan menurut Rangkyo (2014) adalah pengalihan pengetahuan dari pihak yang lebih tahu dan berpengalaman kepada juniornya atau orang baru. Transfer pengetahuan dapat dilakukan secara formal seperti Training Pelatihan Karyawan Baru (Orientasi); Training Promosi Jabatan; Training Rotasi Jabatan; maupun secara non formal dengan melakukan diskusi dan bertukar pikiran saat jam istirahat atau diluar jam kerja. Secara umum setiap organisasi akan melakukan transfer pengetahuan baik langsung atau tidak langsung karena akan

mempertahankan kinerja, pencapaian, posisi pasar dan lainnya. Seorang Supervisor tentu ingin bekerja dengan efektif dan efisien sehingga akan memaksimalkan kemampuan (*Capacity and Capability*) anggotanya dalam bekerja dan berkarya, melalui cara-cara yang mudah namun efektif dalam penjelasan tugas dan fungsi.

Proses transfer pengetahuan diharapkan tidak hanya meningkatkan kualitas SDM dari segi skill tetapi diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan secara keseluruhan sangat diharapkan dalam menunjang pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja perusahaan. Keterlibatan karyawan di tempat kerja dikenal dengan istilah OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Penelitian Al-Zu'bi (2011), menunjukkan bahwa dimensi-dimensi OCB yaitu altruisme, sopan santun, sportif, *conscientiousness*, dan *civic virtue* adalah dimensi signifikan yang memiliki pengaruh pada transfer pengetahuan pada karyawan di perusahaan industri farmasi di Jordan. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Jung Lin dan Kuo Hsio (2014)

menunjukkan bukti hubungan langsung antara transfer pengetahuan dan OCB adalah bahwa OCB dipengaruhi oleh adanya niat berbagi pengetahuan.

Harapan bahwa transfer pengetahuan dapat meningkatkan peran serta karyawan dan sebaliknya peran serta karyawan yang baik dapat meningkatkan penyerapan pengetahuan, dapat membantu perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya. Tingkat pengetahuan karyawan yang semakin baik dapat membantu perusahaan dalam bersaing dengan melakukan inovasi-inovasi baru.

Inovasi-inovasi baru diharapkan muncul dari karyawan sebagai hasil dari transfer pengetahuan yang diperoleh karyawan. Inovasi yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu modal yang harus terus dilakukan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat Peningkatan daya saing adalah tujuan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan, oleh sebab itu, perusahaan dituntut harus terus memperbaiki diri baik secara internal maupun eksternal agar dapat bertahan.

## LANDASAN TEORI

### Transfer Pengetahuan

Jacobson et. al (2004) dalam Profetto (2004), memberikan pengertian *knowledge transfer* sebagai proses pertukaran, sintesis dan aplikasi etika dari ilmu pengetahuan di dalam suatu sistem hubungan yang kompleks yang terjalin antara peneliti dan pengguna. Profetto (2004) dalam penelitiannya menjelaskan pengertian *knowledge transfer* sebagai sebuah proses atau cara yang dilakukan oleh peneliti dalam proses penyebaran pembuktian dari suatu teori atau menyebarkan pengetahuan baru.

Darr dan Kurtzberg (2000) dalam Kumar dan Ganesh (2009) mendefinisikan transfer pengetahuan sebagai suatu peristiwa dimana adanya entitas belajar dari pengalaman orang lain, menunjukkan bahwa efek satu unit terhadap unit lainnya adalah dalam hal pembelajaran yang dialami unit kedua. Pembelajaran organisasi dapat dilihat sebagai tujuan transfer pengetahuan.

Szulanski (2000) dalam Liao dan Hu (2007), menyatakan bahwa ada 5 elemen dasar yaitu : *source of knowledge*, *recipients of knowledge*, *channel of knowledge*, *message of knowledge*, dan *context of knowledge*

yang perlu diperhatikan dalam proses *knowledge transfer*.

Berdasarkan berbagai pendapat dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa transfer pengetahuan merupakan suatu proses pembelajaran yang dilakukan oleh pihak-pihak yang dianggap lebih berpengalaman kepada karyawan baru sehingga diharapkan dapat memperlancar dan meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan.

### Organizational Citizenship Behavior (OCB)

*Organizational Citizenship Behavior* pada dasarnya adalah perilaku individu yang berperan dalam kegiatan organisasi dimana perilaku individu berasal dari kesadaran diri bukan karena adanya paksaan. Jex (2002) menjelaskan bahwa perilaku OCB merupakan perilaku yang bukan bagian dari *job description* karyawan secara formal (misalnya, membantu rekan kerja; sopan kepada orang lain), atau perilaku yang karyawan tidak dihargai secara formal.

Aldag dan Resckhe dalam Clifton (2009), menjelaskan pengertian *Organizational Citizenship Behavior* sebagai bentuk kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di

tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah bagi karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu bentuk dari perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Organ dalam Podsakoff, dkk, (2000) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

### ***Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Istilah Organizational Citizenship Behavior (OCB) pertama kali diajukan oleh Organ yang mengemukakan lima dimensi primer dari OCB (Allison, dkk, 2001):

- 1) *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional
- 2) *Civic Virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun social alamiah.
- 3) *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum
- 4) *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- 5) *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

### ***Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Konovsky dan Organ, (1996); Organ et al, (2006); Organ dan Ryan, (1995); Podsakoff et al, (2000) mengkategorikan faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu; sikap pada pekerjaan sikap dan variabel kontekstual.

Menurut Kusumajati (2014), faktor-faktor yang memengaruhi munculnya OCB adalah budaya dan iklim, kepribadian dan suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.

### **Inovasi**

Inovasi adalah salah satu pilihan korporasi dalam menghadapi persaingan pasar dan pengelolaan yang berkelanjutan. Freeman (2004) menganggap inovasi sebagai upaya dari perusahaan melalui penggunaan teknologi dan informasi untuk mengembangkan, memproduksi dan memasarkan produk yang baru untuk industri. Dengan kata lain inovasi adalah modifikasi atau penemuan ide untuk perbaikan secara terus-menerus

serta pengembangan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Pervaiz dan Shepherd (2010) inovasi perusahaan dapat menghasilkan R & D (*Research and Development*), produksi serta pendekatan pemasaran dan akhirnya mengarah kepada komersialisasi inovasi tersebut. Dengan kata lain inovasi adalah proses mewujudkan ide baru, yang berbeda dengan yang dulu, dengan cara produksi atau dengan membuatnya menjadi nyata, dimana inovasi termasuk generasi evaluasi, konsep baru dan implementasi. Dimana penggunaan metode baru dan berbeda serta teknologi untuk meningkatkan kualitas biaya atau lebih rendah, untuk memenuhi atau melampaui target perusahaan.

Inovasi memiliki beberapa karakteristik yang dapat mempengaruhi cepat atau lambat penerimaan inovasi oleh masyarakat. Karakteristik inovasi yang mempengaruhi cepat lambat penerimaan informasi menurut Rogers (2003), sebagai berikut:

#### **1) Keunggulan relatif (*relative advantage*)**

Keunggulan relatif yaitu sejauh mana inovasi dianggap

menguntungkan bagi penerimanya. Tingkat keuntungan atau kemanfaatan suatu inovasi dapat diukur berdasarkan nilai ekonominya, atau dari faktor status sosial, kesenangan, kepuasan, atau karena mempunyai komponen yang sangat penting, makin menguntungkan bagi penerima makin cepat tersebar nya inovasi.

- 2) **Kompatibilitas (*compatibility*)**  
Kompatibel ialah tingkat kesesuaian inovasi dengan nilai, pengalaman lalu, dan kebutuhan dari penerima. Inovasi yang tidak sesuai dengan nilai atau norma yang diyakini oleh penerima tidak akan diterima secepat inovasi yang sesuai dengan norma yang ada di masyarakat.
- 3) **Kerumitan (*complexity*)**  
Kompleksitas ialah, tingkat kesukaran untuk memahami dan menggunakan inovasi bagi penerima. Suatu inovasi yang mudah dimengerti dan mudah digunakan oleh penerima akan cepat tersebar, sedangkan

inovasi yang sukar dimengerti atau sukar digunakan oleh penerima akan lambat proses penyebarannya.

- 4) **Kemampuan diuji cobakan (*triability*)**

Kemampuan untuk diuji cobakan adalah di mana suatu inovasi dapat dicoba atau tidaknya suatu inovasi oleh penerima. Jadi agar dapat dengan cepat di adopsi, suatu inovasi harus mampu mengemukakan keunggulannya.

- 5) **Kemampuan untuk diamati (*observability*)**

Pengertian dapat diamati ialah mudah atau tidaknya pengamatan suatu hasil inovasi. Suatu inovasi yang hasilnya mudah diamati akan makin cepat diterima oleh masyarakat, dan sebaliknya bila sukar diamati hasilnya, akan lama diterima oleh masyarakat.

## **METODE**

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis

penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011).

Fokus penelitian adalah individu yang bekerja sebagai karyawan di SMK Wisnuwardhana Malang. Lokasi penelitian adalah di SMK Wisnuwardhana Malang. Populasi penelitian adalah 35 orang dan sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 35 orang. Prosedur pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan purposive sampling yaitu metode pemilihan sampel dengan pertimbangan tertentu. Analisis data dalam penelitian ini akan menggunakan uji regresi linear dengan bantuan program IBM SPSS 20.

Reliabilitas faktor penelitian berdasarkan uji *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha
Inovasi	0.766
OCB	0.843
Transfer Ilmu	0.820

Hasil uji reliabilitas terhadap item-item variabel penelitian yang digunakan memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,600 yang menunjukkan bahwa item yang digunakan dalam kuisisioner penelitian cukup reliabel.

Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS terhadap item-item pada variabel inovasi, OCB dan transfer ilmu menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,4438 sehingga dapat dikatakan bahwa item-item variabel penelitian yang digunakan dalam kuisisioner tersebut valid. Nilai uji validitas item-item variabel inovasi, OCB dan treansfer ilmu dapat dilihat pada tabel 2, 3, dan 4.



Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Inovasi

Item	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	.490	.743
Q2	.630	.737
Q3	.558	.761
Q4	.472	.753
Q5	.536	.747
Q6	.588	.741
Q7	.573	.710
Q8	.433	.765
Q9	.603	.766
Q10	.562	.745
Q11	.623	.732
Q12	.661	.727
Q13	.443	.763
Q14	.643	.762
Q15	.449	.762
Q16	.551	.737
Q17	.528	.761
Q18	.430	.758
Q19	.514	.740
Q20	.652	.727

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel OCB

Item	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	.457	.839
Q2	.456	.839
Q3	.611	.826
Q4	.469	.838
Q5	.574	.825
Q6	.524	.840
Q7	.454	.839
Q8	.544	.830
Q9	.534	.830
Q10	.707	.821

Q11	.585	.836
Q12	.480	.838
Q13	.456	.837
Q14	.557	.840
Q15	.809	.815
Q16	.753	.821
Q17	.498	.832
Q18	.567	.831
Q19	.764	.817
Q20	.683	.838

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Transfer Ilmu

Item	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	.448	.810
Q2	.444	.817
Q3	.774	.791
Q4	.545	.805
Q5	.763	.800
Q6	.641	.800
Q7	.606	.798
Q8	.706	.790
Q9	.680	.797
Q10	.680	.802
Q11	.616	.799
Q12	.600	.799
Q13	.572	.803
Q14	.522	.808
Q15	.466	.816
Q16	.482	.807
Q17	.615	.806
Q18	.462	.810
Q19	.724	.792
Q20	.464	.808

## HASIL

Hasil uji regresi linear yang diperoleh berdasarkan pengolahan data kuisioner yang dibagikan menunjukkan F hitung  $34,184 > F$  tabel 3,28. Nilai yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan statistic mempunyai arti bahwa proses transfer pengetahuan yang dilakukan memberikan pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* dan inovasi pada karyawan. Hasil uji regresi linear dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Uji regresi linear dengan metode enter

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	794.24	2	397.12	34.18	.000 <sup>b</sup>
Residual	371.76	32	11.62		
Total	1166.00	34			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), INOV, OCB

Hasil uji t menunjukkan bahwa transfer pengetahuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,202 ( $>0,05$ ), tetapi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap inovasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Hasil uji t selengkapnya dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil uji t

Model	Unstandardiz ed Coefficients		Standardiz ed Coefficient s	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Consta nt)	-4.007	5.852		-.685	.498
1 OCB	.208	.159	.199	1.303	.202
INOV	.868	.200	.664	4.349	.000

a. Dependent Variable: TI

## PEMBAHASAN

Hasil analisa data yang dilakukan menunjukkan bahwa usaha transfer pengetahuan yang dilakukan oleh pihak sekolah secara statistik pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan juga inovasi karyawan di SMK Wisnuwardhana Malang. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa transfer pengetahuan kurang efektif dalam mempengaruhi keterlibatan karyawan/*Organization Citizenship Behavior* (OCB), tetapi efektif terhadap inovasi karyawan. Transfer pengetahuan diharapkan dapat berpengaruh pada keterlibatan karyawan karena adanya kemauan dari karyawan untuk saling berbagi dan juga kemauan dari karyawan untuk menerima pengetahuan baru. Pengetahuan baru yang diterima karyawan dapat meningkatkan

wawasan karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk berinovasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jung Lin dan Kuo Hsio (2014), menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi oleh adanya niat untuk berbagi pengetahuan. Penelitian empiris lain yang dilakukan oleh Teh & Yong dalam Jung Lin dan Kuo Hsio (2014) tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukann oleh Jung Lin & Kuo Hsio yang memberikan hasil berbeda dimana OCB individu yang cenderung memiliki efek positif pada niat untuk berbagi pengetahuan. Teh & Yong berpendapat bahwa keinginan karyawan untuk berbagi pengetahuan kemungkinan akan dipengaruhi oleh OCB di dunia bisnis saat ini dan karyawan mempunyai kecenderungan menganggap perilaku OCB yang dilakukan mengembangkan niat untuk berbagi pengetahuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa usaha transfer pengetahuan pada karyawan memiliki efek pada OCB, dan sebaliknya.

Brachos, et. Al (2007) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ketika unit kerja mengejar transfer pengetahuan antara individu yang berbeda, faktor kontekstual seperti

kepercayaan, motivasi untuk mentransfer pengetahuan, dukungan manajemen dan orientasi belajar sangat penting untuk mendorong transfer pengetahuan dan inovasi. Sumbangan ini penting karena kebutuhan untuk mengembangkan organisasi di mana transfer pengetahuan dan inovasi terus berkembang dalam bisnis pers, sementara bukti penelitian empiris dan penelitian untuk kepentingannya sangat langka.

Menurut Rhodes at.al (2008), berdasarkan penelitian oleh Hansen et.al, (1999) tentang codisifikasi transfer pengetahuan dan transfer pengetahuan personalisasi, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa transfer pengetahuan personalisasi ( $\beta = 0.954$ ) lebih penting untuk transfer pengetahuan daripada penguasaan transfer pengetahuan ( $\beta = 0.751$ ;  $p < 0.01$ ); Ini kompatibel dengan temuan Hansen et.al, (1999). Selanjutnya, hasil transfer pengetahuan personal menunjukkan dampak yang lebih tinggi pada kemampuan inovasi ( $\beta = 0.192$ ;  $p < 0.05$ ) daripada transfer pengetahuan codisifikasi. Ini konsisten dengan temuan sebelumnya (Hansen et al., 2005; Inkpen dan Tsang, 2005).

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dan budaya kepercayaan di antara karyawan meningkatkan transfer pengetahuan antar individu (sosialisasi) dan sangat penting untuk inovasi organisasi.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa transfer pengetahuan berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dan inovasi karyawan di SMK Wisnuwardhana Malang. Hal tersebut menunjukkan bahwa transfer pengetahuan diperlukan dalam rangka meningkatkan OCB dan inovasi karyawan. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa transfer pengetahuan kurang efektif dalam mempengaruhi OCB karena transfer pengetahuan karyawan memberikan efek pada OCB dan sebaliknya, sedangkan terhadap variabel inovasi transfer pengetahuan berpengaruh secara efektif.

### SARAN

Bagi pimpinan organisasi dan perusahaan khususnya di lingkungan SMK Wisnuwardhana Malang diharapkan dapat mendukung dan

memfasilitasi adanya proses transfer ilmu baik dari luar organisasi maupun antar anggota/karyawan, karena transfer pengetahuan dapat meningkatkan kualitas SDM dan inovasi dalam usaha memajukan organisasi.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih melihat faktor-faktor apa saja dalam transfer ilmu yang efektif dalam meningkatkan OCB dan inovasi karyawan.

### DAFTAR RUJUKAN

- Ahmed, Pervaiz K, & Shepherd, Charles D. (2010). *Innovation Management*. Pearson Education, Inc., New Jersey.
- Allison, B.J., Voss, R.S. & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-289.
- Al-Zu'bi, Hasan Ali. (2011). Organizational Citizenship Behavior and Impacts on Knowledge Sharing: An Empirical Study. *International Business Research*. Vol. 4, No. 3; July 2011
- Brachos, Dimitris., Kostopoulos, Konstantinos., Soderquist, Klas Eric and Prastacos, Gregory. (2007). Knowledge effectiveness, social context and innovation. *Journal of*

- Knowledge Management* Vol. 11 NO. 5 2007, pp. 31-44.
- Clifton O. Mayfield dan Thomas D. Taber. (2009). *Journal of Managerial Psychology* Vol. 25 No. 7, 2010 pp. 741-763.
- Freeman, R.E. (2004). *"Strategic Management: A stakeholder Approach"*. Boston, MA: Pitman.
- Hansen, M., Mors, M. and Lovas, B. (2005). "Knowledge transfer in organizations: multiple networks, multiple phases", *Academy of Management Journal*, Vol. 48 No. 5, pp. 776-93.
- Inkpen, A. and Tsang, E. (2005). "Social capital, networks, and knowledge transfer", *Academy of Management Review*, Vol. 30 No. 1, pp. 146-65.
- J. Ajith Kumar L.S. Ganesh, (2009), "Research on knowledge transfer in organizations: a morphology", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 13 Iss 4 pp. 161 - 174
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology a scientist-practitioner aproach*. New York: John Wiley & Sons.
- Jung Lin, Rose Su & Kuo Hsio, Jui. (2014). The Relationships between Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Trust and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 5, No. 3, June 2014.
- Konovsky, M.A. and Organ, D.W. (1996), "Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17 No. 3, pp. 253-66.
- Kusumajati, Dian Anggraini. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora* Vol.5 No.1 April 2014: 62-70
- Liao, Shu – Hsien dan Ta – Chien Hu. (2007). "Knowledge transfer and competitive advantage on environmental uncertainty : An empirical study of The Taiwan semiconductor industry", *Technovation*, Vol.27, pp. 402 – 411
- Organ, Dennis W., et.al. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Organ, D.W. and McFall, J.B. (2004), "Personality and citizenship behavior in organizations", in Smith, B.S.D.B. (Ed.), *Personality and Organizations*, Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ, pp. 291-316.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, pp. 755–802.

- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. (2000), "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research", *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 513-63.
- Profetto, Joanne. (2004). *Knowledge transfer : what it is and what it takes to do it best*. Water Cooler Presentation.
- Rangkayo. (2014). Pentingnya Transfer Knowledge bagi Perusahaan Andah. Diakses pada 24-11-2016. <http://ikhtisar.com/transfer-knowledge-belum-jalan-di-banyak-perusahaan/>.
- Rhodes, Jo., Hung, Richard., Lok, Peter., Ya-Hui, Bella Lien and Wu, Chi-Min. (2008). Factors influencing organizational knowledge transfer: implication for corporate performance. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 12 No. 3 2008, pp. 84-100.
- Rogers, Everett M., (2003). *Diffusion of Innovations. fifth edition*. Newyork: The Free Press.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.