

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen Talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang. Semakin baik manajemen talenta yang diterapkan, maka semakin tinggi pula inovasi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan. Semakin tinggi intensitas karyawan dalam berbagi pengetahuan, baik secara formal maupun informal, maka akan semakin mendorong munculnya ide-ide baru yang kreatif dan solutif dalam pekerjaan.
3. Manajemen dan berbagi pengetahuan secara signifikan meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan. Namun, keterikatan kerja yang berlebihan justru dapat menghambat perilaku kerja inovatif. Hal ini terjadi karena tingkat keterikatan kerja yang terlalu tinggi tanpa pengelolaan yang tepat dapat menyebabkan kelelahan, tekanan

emosional, dan ketakutan akan kegagalan, yang akhirnya menurunkan keberanian untuk mencoba hal-hal baru.

Untuk itu, organisasi perlu memahami bahwa keterikatan kerja bukan hanya tentang semangat dan loyalitas, tetapi juga harus dibarengi dengan dukungan psikologis dan struktur kerja yang sehat. Beberapa langkah yang bisa dilakukan meliputi pengaturan beban kerja yang seimbang, pemberian jam kerja fleksibel, penyediaan layanan konseling, serta menciptakan lingkungan kerja yang memberi kebebasan bagi karyawan untuk mencoba ide baru tanpa takut berbuat salah. Dengan cara ini, keterikatan kerja dapat menjadi kekuatan yang mendorong inovasi, bukan justru menjadi penghalangnya.

4. Manajemen Talenta, Berbagi Pengetahuan, dan Keterikatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang. Ketiga variabel ini secara bersama-sama mampu menjelaskan atau mempengaruhi secara bersamaan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan sebesar 47,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan di satu tempat, yaitu Bank Nagari Cabang Syariah Padang. Jadi, hasilnya belum tentu sama jika diterapkan di cabang lain atau di perusahaan yang berbeda. Setiap tempat bisa memiliki kondisi dan cara kerja yang berbeda, sehingga hasil penelitian ini belum bisa mewakili semua situasi secara umum.
2. Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel utama, yaitu Manajemen Talenta, Berbagi Pengetahuan, dan Keterikatan Kerja. Penelitian belum menambahkan variabel Z sebagai variabel mediasi atau moderasi, padahal keberadaan variabel tersebut berpotensi memberikan penjelasan yang lebih lengkap mengenai hubungan antarvariabel terhadap perilaku kerja inovatif.
3. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS versi 25, sehingga hasil yang diperoleh masih terbatas pada pendekatan statistik dasar. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan alat analisis lain, seperti AMOS, SmartPLS, atau SEM, agar hasil penelitian lebih kuat, valid, dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antarvariabel.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Bank Nagari Cabang Syariah Padang

- a. Bank Nagari Cabang Syariah Padang perlu meningkatkan strategi manajemen talenta dengan memperkuat program pengembangan karir, pelatihan berkelanjutan, dan pemberian penghargaan atas kinerja yang baik. Langkah ini penting untuk menumbuhkan semangat kerja dan membangun budaya kerja yang mendorong inovasi.
- b. Bank Nagari Cabang Syariah Padang perlu memfasilitasi budaya berbagi pengetahuan melalui berbagai media seperti forum diskusi rutin, kegiatan mentoring antar karyawan, serta sistem dokumentasi pengetahuan berbasis digital. Ini akan membantu mempercepat proses transfer ilmu dan meningkatkan kolaborasi antar karyawan.
- c. Bank Nagari Cabang Syariah Padang perlu meninjau kembali pola keterikatan kerja dan beban kerja karyawan. Keterikatan kerja yang tinggi harus diseimbangkan dengan fleksibilitas kerja, dukungan psikologis, dan ruang untuk pemulihan agar tidak berujung pada kelelahan atau penurunan kreativitas.

- d. Bank Nagari Cabang Syariah Padang perlu mengimplementasikan program mentoring internal yang berfokus pada pengembangan inovasi. Melalui pendampingan dari rekan kerja yang lebih berpengalaman, karyawan dapat lebih percaya diri dalam mencoba ide-ide baru serta belajar dari pengalaman nyata secara langsung.
 - e. Bank Nagari Cabang Syariah Padang Melakukan pengukuran tingkat stres karyawan secara berkala, misalnya melalui survei kesejahteraan atau asesmen psikologis ringan. Hasil pengukuran ini dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merancang kebijakan atau intervensi untuk menjaga keseimbangan emosional dan mental karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, misalnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sebagai variabel mediasi atau moderasi. Dengan adanya tambahan variabel ini, hasil penelitian bisa menjadi lebih lengkap dan mampu menjelaskan hubungan antar variabel dengan lebih jelas
 - b. Selain itu, penelitian sebaiknya dilakukan di kantor cabang lain atau di sektor industri yang berbeda, supaya hasilnya bisa dibandingkan dan lebih mewakili kondisi yang beragam.

- c. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya menggunakan SPSS, tetapi juga mencoba alat analisis lain seperti AMOS, SmartPLS, atau SEM. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih kuat, valid, serta mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang hubungan antar variabel.



DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, I., & Nur, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta, Berbagi Pengetahuan, Dan Modal Psikologi Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Di Kota Makassar. *Nobel Management Review*, 3(4), 725-738.
- Abid, K., & Loufrani, S. (2024). Manajemen Talenta in small and medium-sized enterprises: towards an integrative multilevel approach in the French context. *Employee Relations: The International Journal*, 46(5), 1191-1216.
- Adibakhara, M. G. (2024). Meningkatkan Berbagi Pengetahuan Di Organisasi: Studi Literatur Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Berbagi Pengetahuan. *Media Manajemen Jasa*, 12(1), 73-79.
- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social exchange theory: Systematic review and future directions. *Frontiers in psychology*, 13, 1015921.
- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., MS, N. H. A., GC, B., ... & Istiqomah, R. R. (2020). Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif. *Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu*.
- Alves, P., Santos, V., Reis, I., Martinho, F., Martinho, D., Correia Sampaio, M., ... & Au-Yong-Oliveira, M. (2020). Strategic talent management: The impact of employer branding on the affective commitment of employees. *Sustainability*, 12(23), 9993.
- Angliawati, R. Y., & Fatimah, F. (2020). Peran Manajemen Talenta dalam pembangunan SDM yang unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28-40.
- Binsaeed, R. H., Yousaf, Z., Grigorescu, A., Trandafir, R. A., & Nassani, A. A. (2023). Knowledge sharing and the moderating role of digital innovation on employees innovative work behavior. *Sustainability*, 15(14), 10788.
- Bunkaewsuk, dkk. (2024). *Unpacking the relationship between ethical leadership and innovative work behavior: A moderated mediation model. Banks and Bank Systems*, 19(2), 187. [https://doi.org/10.21511/bbs.19\(2\).2024.15](https://doi.org/10.21511/bbs.19(2).2024.15)

- Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). Self-Efficacy, Keterikatan Kerja, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education. *SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020941008> .
- Etikariena, A. (2020). Peran gaya kepemimpinan pada perilaku kerja inovatif karyawan pada organisasi berbasis teknologi digital. *Ecopsy*, 7(1), 375365. <http://dx.doi.org/10.20527/ecopsy.v7i8426>
- Fadila, K., Ferdiansyah, J. R., Dwiyan, M., & Magdalena, B. (2022, August). Pengaruh Berbagi Pengetahuan Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, pp. 30-37).
- Fajriyah, A. (2024). Pengaruh Manajemen Talentadan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 35-42.
- Faoro, R. R., Rancan, Â. C., Martinez, G. S., & de Abreu, M. F. (2020). Berbagi Pengetahuan In The Grain Production Sector. *Perspectivas Contemporâneas*, 15(2), 56 - 71. <https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/download/306/1140>
- Fatima, A., & Khan, M. A. (2017). Do hope foster innovative work behavior through employee engagement and Berbagi Pengetahuan behavior? A conservation of resources approach using MPLUS tool. *Business & Economic Review*, 9(4), 181-212.
- Febiola, E., & Praningrum, P. (2024). Kepuasan kerja memediasi Berbagi Pengetahuan dan keseimbangan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pegawai dinas kesehatan provinsi bengkulu. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 189–201. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.1033>

- Feliana, F., & Ayu, F. (2024). Pengaruh Implementasi Manajemen Talenta Dan Inovasi Organisasi Terhadap Produktivitas Berkelanjutan Karyawan Di Pt. Xyz. *Jurnal Ekonomi Revolutioner*, 7(12).
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Berbagi Pengetahuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervining. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).34
- Ghassani, G. A., & Indriati, F. (2024). The Effect of Empowering Leadership on Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Berbagi Pengetahuan. *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(8), 1643 - 1651. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i8.303>
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*, 40.
- Hanan, Z. (2024). Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Kerja Inovatif pada PT Asam Jawa Medan (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Haudi, H., dkk. *Pengantar Manajemen Talenta*, (2021), h 73-76.
- Herlina, M. G., Budiansyah, M. A., Janah, F. R., & Adryana, D. Q. P. (2024). Unlocking employee innovative behaviour: Exploring the power of transformational leadership and tacit Berbagi Pengetahuan among Indonesian white-collar workers. *Economics and Culture*, 21(1), 29-45 <https://doi.org/10.2478/jec-2024-0003>
- Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara optimisme dengan Keterikatan Kerja pada guru. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 7-20.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82.

- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 163-171.
- Khan, M. M., Mubarik, M. S., & Islam, T. (2021). Leading the innovation: role of trust and job crafting as sequential mediators relating servant leadership and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1547-1568.
- Kibatta, J. N., & Samuel, O. M. (2022). Curvilinear effects of work engagement on job outcomes. *Personnel Review*, 51(3), 1041-1060.
- Liehr, J., & Hauff, S. (2025). Promoting employees' innovative work behavior through innovation-specific leader behavior: An AMO-approach. *Journal of Management & Organization*, 31(1), 215-232.
- Makhmut, K. D. I., & Uzkiyyah, N. U. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Mediasi Keterikatan Karyawan: Studi Pada Ukm Di Malang Raya.
- Maksum, I., Fikriah, N. L., & Hawabi, A. I. (2022). Bagaimana konflik pekerjaan-keluarga dapat membahayakan kinerja? Integrasi Conservation of Resources Theory. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(1), 22-37.
- Masruroh, R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2), 134-145.
- Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(2).
- Meirisha, P. J. Strategi Public Relation Bank Syariah dalam Menghadapi Tantangan di Era Digital: Literature Review. *Expense: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1),(2024),h. 42.

- Melatisan, "Bank Nagari Syariah: Tumbuh Pesat Dan Menjadi Pilar Ekonomi Sumbar," (https://Minangsatu.Com/Bank-Nagari-Syariah-Tumbuh-Pesat-Dan-Menjadi-Pilar-Ekonomi-Sumbar_36139), 12 Maret 2025.
- Mori, K., Adi, N. P., Odagami, K., & Nagata, T. (2024). Bridging perceived organizational support with learning motivation and work engagement: the mediating role of focus on opportunity. *Journal of Occupational Health*, 66(1), uiae024.
- Mudannayake, B., Bhanugopan, R., & Maley, J. F. (2024). Unlocking team excellence: The transformative power of work engagement, career commitment, and role innovation Amidst conflict. *Heliyon*, 10(7).
- Mulyana, A. R., Rofaida, R., & Sojanah, J. (2024). Berbagi Pengetahuan dalam Organisasi: Tinjauan Sistematis. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 718-728. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1696>.
- Nasution, M. T., & Nasution, S. (2022). Pengaruh Manajemen Talentat terhadap employee retention pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Medan. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(3), 597-607.
- Novaldy, T., & Mahpudin, A. (2021). Penerapan aplikasi dengan menggunakan barcode dan aplikasi untuk laporan presensi kepada orang tua. *ICT Learning, Nugroho, R. A., Subiyanto, D., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Sekretariat DPRD DIY. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 11(1), 23-34. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v11i1.5313>
- Nurdiah, S., & Yulianto, D. H. (2024). The Influence Of Servant Leadership And Manajemen Talenta On The Performance Of Teachers Of Yogyakarta 2nd Force Movement School Teachers With Employee Engagement As An Intervening Variable. *Albama: Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen*, 17(2), 83-96.
- Nuryadi, N., Astuti, D., Utami, S., & M Budiantara, M. B. (2017). Dasar-dasar statistik penelitian.

- PRAMESTA, A. M. (2023). *Pengaruh Keterikatan Kerja Dan Innovation Capacity Terhadap Innovative Work Behavior Pada Karyawan Bank Bumh X Di Jakarta Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana).
- Pujiati, D., Emilisa, N., & Romadhania, N. (2023). Pengaruh Work From Home Dan Work Life-Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Job Satisfaction Sebagai Pemoderasi Pada Keterikatan Kerja Karyawan Pt. Bank Central Asia Tbk Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 12(1), 16-21.
- Putri, A. S. J., Budi, D. R., & Emilisa, N. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Berbagi Pengetahuan Terhadap Karyawan Dalam Pt Telekomunikasi Seluler Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Sinergi*, 8(12).
- Putri, S. D. S., Salma, M., & Ismail, I. (2024). Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- R. Tatang Purnawan, dkk.(2023) Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 5 (1) .
- Rahmi, R. (2023). *Pengaruh Manajemen Talenta, Berbagi Pengetahuan Dan Servant Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Lhokseumawe* (Doctoral Dissertation, Universitas Malikussaleh).
- Ricadonna, N. A., & Perdana, M. S. (2022). The Effect of Ambidextrous Leadership, Berbagi Pengetahuan and Keterikatan Kerja on Innovative Work Behavior (Study: Bank Muamalat Indonesia). *International Conference On Research And\ Development (Icorad)*, 1(2), 139 - 142. <https://doi.org/10.47841/icorad.v1i2.56>
- Rossignoli, F., Lionzo, A., Henschel, T., & Boers, B. (2024). Berbagi Pengetahuan in family SMEs: the role of communities of practice. *Journal of Family Business Management*, 14(2), 310-331. <https://doi.org/10.1108/jfbm-03-2023-0038>
- Santoso, D., & Nugraheni, D. (2022). Peran iklim organisasi, kepemimpinan transformational, Berbagi Pengetahuan dan employee engagement bagi

- peningkatan perilaku kerja inovatif. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 118. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i2.5298>
- Saputra, W., & Nugroho, M. (2023). Pengaruh Berbagi Pengetahuan And Knowledge Collecting Dan Inovasi Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Sultan Agung*, 2(2), 356-379.
- Sari, D. K., Yudiarto, A., & Sinambela, F. C. (2021). Keterikatan Kerja *and Innovative Work Behavior: Meta-Analysis Study*. Atlantis Press. <https://www.atlantispress.com/proceedings/icpsyche-20/125955819>
- Sariwulan, T., Thamrin, S., Suyatni, M., Agung, I., Widiputera, F., Susanto, A. B., & Capnary, M. C. (2021). Impact of employee Manajemen Talenta. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(5), 184-200.
- Shodiq, N., Suryono, B., & Ardini, L. (2023). Pengaruh Berbagi Pengetahuan, Pengalaman Dan Tekanan Ketaatan Terhadap Audit Judgment. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 5(1), 814-827.
- Sijal, M. (2024). Penelitian, hipotesis. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*, 23.
- Sinisterra, L., Peñalver, J., & Salanova, M. (2024). Connecting the organizational incomes and outcomes: A systematic review of the relationship between talent management, employee engagement, and turnover intention. *Frontiers in psychology*, 15, 1439127.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721-2731.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Keterikatan Kerja karyawan generasi milenial pada PT. X Bandung. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263-281.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami sumber data penelitian: Primer, sekunder, dan tersier. *Edu Research*, 5(3), 110-116.
- Suprpto,dkk. (2024) Innovative work behavior in hospitality industry: the role of psychological empowerment and Keterikatan Kerja. *Jurnal Ekonomi*

Manajemen /Jurnal Ekonomi Manajemen, 10(1), 3. <https://doi.org/10.37058/jem.v10i1.10185>.

- Tan, K. L., Cham, T. H., & Sim, A. K. (2023). What makes social work meaningful? Evidence for a curvilinear relationship of meaningful work on work engagement with psychological capital as the moderator. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 47(3), 218-235.
- Tico, R. R., Adam, Y., Amiruddin, A., & Ariawan, A. (2023). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(2), 55-65.
- Widasti, R., & Mursid, A. (2022). Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pegawai dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tegal). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 107-123.
- Widiyanti, K. V., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan final assay divisi produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. *Jurnal Empati*, 7(1), 406-411.
- Wijaya, H. (2020). *Analisis data kualitatif teori konsep dalam penelitian pendidikan*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Wojciechowska-Dzięcielak, P. M. (2020). Berbagi Pengetahuan facilitators and barriers in the context of group cohesion A literature review. *International Journal of Information and Education Technology*, 10(1), 31- 36. <https://doi.org/10.18178/IJJET.2020.10.1.1335>
- Wu, H., & Lv, H. (2024). A meta-analysis on social exchange relationships and employee innovation in teams. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1-11.

- Wu, Haoyudan Hongjiang Lv. (2024). "A meta-analysis on social exchange relationships and employee innovation in teams." *Humanities and Social Sciences Communications* 11.1 (2024) 1-11.
- Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2020). Do work engagement and transformational leadership facilitate knowledge sharing? A perspective of conservation of resources theory. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 2615.
- Wulandari, G. V., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life dan Keterikatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. Bank Central Asia, TBK KCU Depok. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 256-265.
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., ... & Aryati, V. A. (2022). Penerapan uji multikolinieritas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94-102.
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Widani, I. A. P., Sugianingrat, I. B. A. D., & Suharto, R. B. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258-273.
- Yulianto, H., Sutomo, Y., & Aditya, G. (2021). Penerapan Manajemen Talenta untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM). *Segmen: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 123-136.
- Yuniyati, E. (2024). Peran keterikatan kerja dan perilaku inovatif dalam memediasi pengaruh internal branding dan kebermaknaan pekerjaan terhadap kinerja individu pada UMKM jasa kebidanan/Eny Yuniyanti (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang).
- Yurika, E., & Rosita, S. (2022). Pengaruh servant leadership terhadap perilaku inovatif dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening pada dinas energi dan sumber daya mineral provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 516-529.