

Pengaruh Kualitas Program Pelatihan, Dukungan Organisasi, dan Budaya Inovatif terhadap Peningkatan Kompetensi Peserta Diklat di Balai Pelatihan Teknik Traksi Darman Prasetyo PT KAI (Persero)

Oktavia Eka Nahayun¹, Didik Subiyanto², Tri Ratna Purnamarini³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Correspondence: 2022008117@ustjogja.ac.id

Received: 8 Oktober 2025 | Revised: 28 November 2025 | Accepted: 04 Desember 2025

Keywords:

Competency Enhancement; Innovative Culture; Organizational Support; Training Program Quality

Abstract

This study aims to analyze how the quality of training programs, organizational support, and innovative culture contribute to improving the competence of trainees at BPTT Darman Prasetyo PT Kereta Api Indonesia (Persero). A quantitative approach was used, involving 97 respondents as research samples. The research instruments were first evaluated through validity and reliability tests to ensure the accuracy and consistency of the measurements. The next stage included a series of classical tests for normality, multicollinearity, and heteroscedasticity to ensure that the analysis model met the relevant statistical requirements. After all analyses were completed, linear multiple regression was applied to identify and measure the contribution of each variable to the improvement of participants' competencies. The results of the analysis show that organizational support has a positive and significant effect on strengthening competency. The quality of the training program and innovative culture also show a positive effect, but have not yet reached a level of significance in terms of competency. The findings of this study confirm that adequate organizational support is a dominant element in encouraging an increase in the competency of training participants.

Kata Kunci:

Kualitas Program Pelatihan; Dukungan Organisasi; Budaya Inovatif; Peningkatan Kompetensi

Abstract

Studi ini bertujuan menganalisis bagaimana kualitas program pelatihan, dukungan organisasi, dan budaya inovatif berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi peserta diklat di BPTT Darman Prasetyo PT Kereta Api Indonesia (Persero). Pendekatan kuantitatif digunakan dengan melibatkan 97 responden sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian terlebih dahulu dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi pengukuran. Tahap berikutnya meliputi serangkaian uji persyaratan klasik normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna menjamin bahwa model analisis memenuhi persyaratan statistik yang relevan. Setelah seluruh analisis terpenuhi, regresi berganda linear diterapkan untuk mengidentifikasi dan mengukur kontribusi masing-masing variabel terhadap peningkatan kompetensi peserta. Hasil analisis memperlihatkan bahwa dukungan organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penguatan kompetensi. Adapun kualitas program pelatihan dan budaya inovatif turut menunjukkan arah pengaruh positif, tetapi belum mencapai tingkat signifikansi terhadap kompetensi. Temuan studi ini mengonfirmasi bahwa dukungan organisasi yang memadai menjadi elemen dominan dalam mendorong peningkatan kompetensi peserta diklat.

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan industri yang terus berubah, kualitas SDM menjadi penentu kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi. Pada era digital, Kompetensi sumber daya manusia tidak semata-mata berkaitan dengan keterampilan teknis, melainkan juga mencakup kapasitas untuk melakukan penalaran kritis, berkomunikasi secara efektif, bekerja sama, serta beradaptasi dan berinovasi (Manurung et al., 2025). Untuk mendukung peningkatan kapasitas tersebut, program pelatihan memegang peran penting sebagai suatu proses terencana yang direncanakan untuk memperkuat pengetahuan, mengembangkan keterampilan, dan membentuk sikap kerja melalui rangkaian kegiatan pembelajaran yang terorganisasi dengan baik. Pelatihan menjadi sarana strategis untuk meningkatkan kompetensi melalui proses pembelajaran yang terstruktur. Kualitas program pelatihan mencakup kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan, metode pembelajaran yang tepat, fasilitas pendukung, serta kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi secara efektif (Espinoza & Yarza, 2024). Efektivitas pelatihan juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi, seperti fasilitas, perhatian pimpinan, kebijakan pengembangan, dan lingkungan kerja yang memungkinkan penerapan hasil belajar (Simarmata, 2024). Di sisi lain, budaya inovatif yang ditandai oleh dorongan untuk menghasilkan ide baru, toleransi terhadap percobaan, serta adaptasi terhadap teknologi digital memegang peran penting dalam memastikan kompetensi yang diperoleh dapat terus berkembang (Kawilarang et al., 2019; Napu, 2025). Dengan demikian ketiga variabel tersebut secara konseptual berkontribusi dalam membentuk peningkatan kompetensi pegawai sebagai aset strategis organisasi.

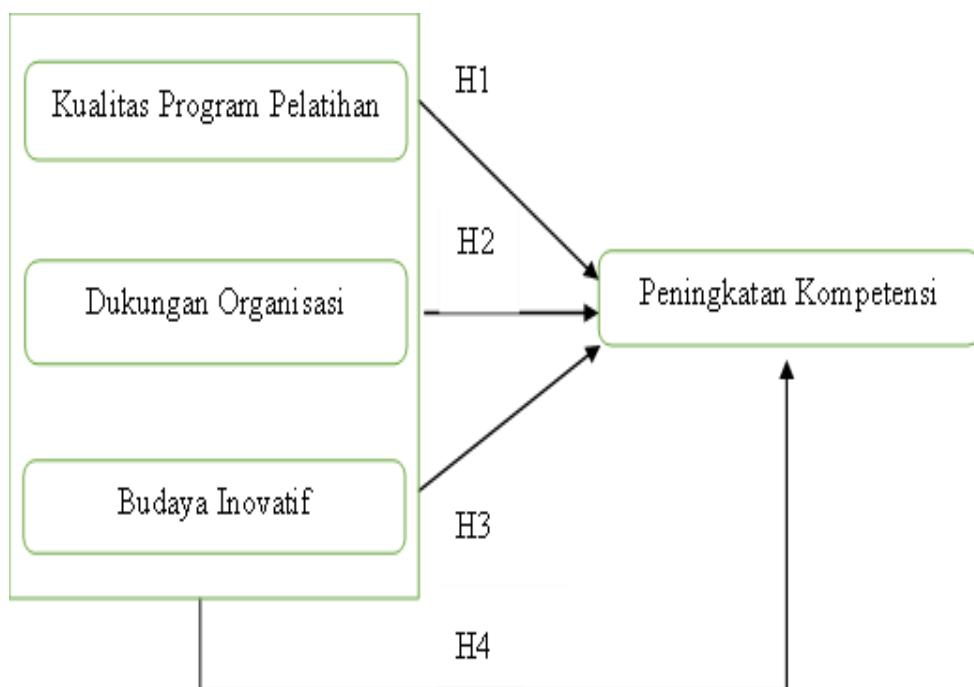
Dalam konteks PT Kereta Api Indonesia (Persero), kompetensi pegawai menjadi hal penting mengingat karakteristik pekerjaan yang memiliki risiko operasional tinggi. BPTT Darman Prasetyo berfungsi sebagai pusat pelatihan teknis dan nonteknis untuk menyiapkan teknisi traksi dan personel perawatan sarana. Walaupun peserta diklat memberikan penilaian positif terhadap kompetensi instruktur, materi pelatihan, dan fasilitas, capaian kompetensi di lapangan belum sepenuhnya optimal. Temuan empiris sebelumnya juga menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kompetensi (Endarwati et al., 2022; Irfan Fitriansyah & Indiyati, 2025), dukungan organisasi mampu memperkuat motivasi dan penerapan hasil pelatihan (Simarmata, 2024), dan budaya inovatif berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif (Kawilarang et al., 2019; Napu, 2025). Namun, studi lain melaporkan bahwa pelatihan tidak selalu berdampak signifikan akibat lemahnya evaluasi dan ketidaksesuaian kebutuhan (Gitaastuti & Putranto, 2021), dukungan organisasi kadang hanya berpengaruh pada aspek psikologis (Dewi et al., 2021), serta budaya inovatif dapat terhambat oleh struktur kerja yang kaku atau orientasi kompetitif (Kim & Jung, 2022), dan pelatihan berbasis kompetensi cenderung tidak optimal tanpa dukungan sosial dalam lingkungan kerja (Chusuma et al., 2025). Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas ketiga variabel tidak bersifat seragam antarorganisasi.

Melihat adanya ketidakkonsistenan temuan tersebut serta kebutuhan khusus sektor perkeretaapian yang belum banyak dikaji, ruang lingkup penelitian ini mencakup pengkajian terhadap bagaimana kualitas program pelatihan, dukungan organisasi, dan budaya inovatif berperan dalam memperkuat kompetensi peserta diklat di BPTT Darman Prasetyo PT KAI (Persero). Studi ini menambahkan nilai kebaruan melalui analisis serempak atas variabel ketiga

dalam konteks operasional teknis yang sarat risiko, sehingga diharapkan hasilnya memberikan dasar empiris yang kuat bagi kebijakan pengembangan pembelajaran dan peningkatan kompetensi di PT KAI.

METODE

Studi ini menerapkan metode kuantitatif berdesain deskriptif melalui survei untuk menilai pengaruh kualitas pelatihan, dukungan organisasi, dan budaya inovatif terhadap kompetensi peserta diklat di BPTT Darman Prasetyo PT KAI (Persero). Populasi penelitian mencakup seluruh peserta diklat tahun 2025 yang mengikuti pelatihan teknis maupun nonteknis, dan karena jumlah populasi bersifat fluktuatif, teknik purposive sampling digunakan dengan perhitungan rumus Lemeshow hingga diperoleh 97 responden sebagai sampel. Data primer diperoleh melalui kuesioner terstruktur yang menggunakan skala Likert lima tingkat dan disusun mengacu pada indikator setiap variabel penelitian, yakni kualitas program pelatihan (X_1) dari Espinoza dan Yarza (2024), dukungan organisasi (X_2) dari Firmansyah et al. (2022), budaya inovatif (X_3) dari Nugroho (2024), dan peningkatan kompetensi (Y) dari Fahrizi dan Syafitri (2019). Pengambilan data dilaksanakan melalui instrumen survei disalurkan kepada responden melalui metode luring dan berbasis digital dengan koordinasi unit administrasi BPTT. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, meliputi pengujian asumsi klasik, penerapan regresi berganda linier, dan analisis hipotesis dengan dukungan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel penelitian.



Gambar. 1 Kerangka Penelitian

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Validitas	Reliabilitas
Program Pelatihan	0.310 - 0.740	0.745
Dukungan Organisasi	0.234 - 0.827	0.857
Budaya Inovatif	0.259 - 0.643	0.650
Peningkatan Kompetensi	0.233 - 0.757	0.785

Sumber: Data primer diolah 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung $>$ r -tabel sebesar 0.168. Pada Tabel 1, seluruh item pada masing-masing variabel memenuhi batas kriteria tersebut. Selain itu, instrumen penelitian juga terbukti reliabel, ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas ambang minimum 0.6.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	97
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000
	Std. Deviation
Most Extreme Differences	4.73950968
	Absolute
	Positive
	Negative
Test Statistic	.082
Asymp. Sig. (2-tailed)	.109 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov tercatat sebesar 0.109, lebih tinggi dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data memenuhi kriteria normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Program Pelatihan	0.981	1.019
Dukungan Organisasi	0.981	1.019
Budaya Inovatif	0.999	1.001

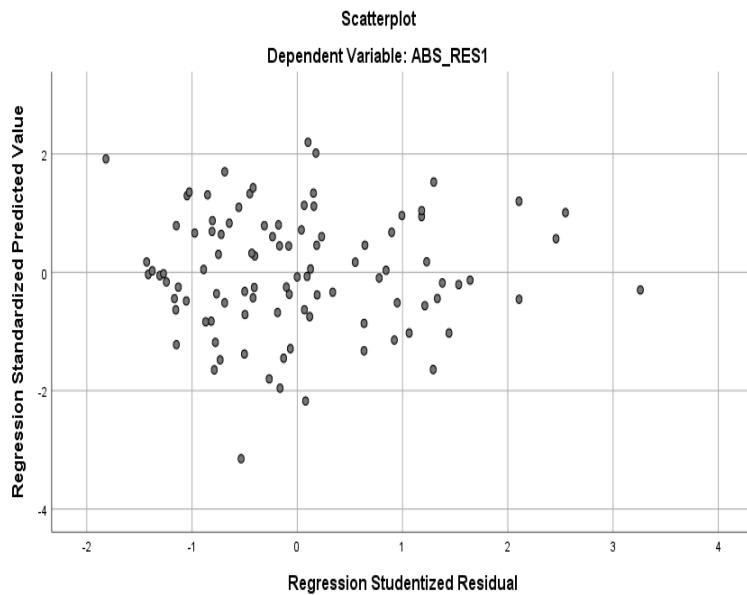
a. Dependent Variable: Peningkatan Kompetensi

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berlandaskan tabel 3, analisis kesimpulan mengkonfirmasi bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil JPEK, Vol. 9, No. 3 Desember 2025. • 1258

multikolinieritas mengindikasikan bahwa skor tolerance > 0.1 serta VIF < 10. Berdasarkan temuan studi ini, bisa disimpulkan bahwa data yang diperoleh tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Gambar. 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Merujuk pada Gambar 2, Pengujian heteroskedastisitas menghasilkan scatterplot dengan sebaran titik yang acak dan tidak terstruktur, sehingga model dinilai memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	19.616	7.192	2.727	0.008
	Program Pelatihan	0.068	0.087	0.780	0.438
	Dukungan Organisasi	0.261	0.095	0.270	0.007
	Budaya Inovatif	0.241	0.131	0.180	0.069

a. Dependent Variabel Peningkatan Kompetensi

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Data pada Tabel 4, “model struktur regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 19.616 + 0.068X_1 + 0.261X_2 + 0.241X_3 + e$$

Persamaan tersebut memberikan gambaran bahwa nilai konstanta sebesar 19.616 mencerminkan tingkat dasar peningkatan kompetensi ketika seluruh variabel independent kualitas program pelatihan, dukungan organisasi, dan budaya inovatif dianggap berada pada

nilai nol. Artinya, bahkan tanpa adanya kontribusi dari ketiga variabel tersebut, peserta tetap memiliki tingkat kompetensi awal pada nilai tersebut. Koefisien X1 sebesar 0.068 mengindikasikan bahwa kualitas program pelatihan berpengaruh positif namun relatif kecil terhadap peningkatan kompetensi. Koefisien X2 sebesar 0.261 menunjukkan bahwa dukungan organisasi memberikan kontribusi terbesar dalam meningkatkan kompetensi peserta. Sedangkan untuk, koefisien X3 sebesar 0.241 menandakan bahwa budaya inovatif juga berpengaruh positif, meskipun tidak sekuat dukungan organisasi namun tetap berperan dalam memperkuat kemampuan peserta.

Uji T

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.616	7.192		2.727	0.008
Program Pelatihan	0.068	0.087	0.077	0.780	0.438
Dukungan Organisasi	0.261	0.095	0.270	2.736	0.007
Budaya Inovatif	0.241	0.131	0.180	1.842	0.069

a. Dependent Variable: Peningkatan Kompetensi

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil uji t pada Tabel 5 menunjukkan bahwa program pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, terlihat dari t-hitung 0.780 yang lebih rendah dari t-tabel 1.661 dan signifikansi 0.438 yang melebihi 0.05, sehingga hipotesis pertama ditolak. Dukungan organisasi, sebaliknya, memberikan pengaruh positif yang signifikan. Nilai t-hitung 2.736 melebihi t-tabel dan signifikansi 0.007 di bawah 0.05, sehingga hipotesis kedua diterima. Budaya inovatif tidak terbukti meningkatkan kompetensi secara signifikan karena meski t hitung 1,842 di atas t-tabel, signifikansi 0,069 melebihi batas 0,05, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Secara keseluruhan, dukungan organisasi muncul sebagai faktor paling menentukan peningkatan kompetensi peserta diklat.

Uji F

Tabel 6. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.227	3	92.409	3.985
	Residual	2156.443	93	23.188	
	Total	2433.670	96		

a. Dependent Variable: Peningkatan Kompetensi

b. Predictors: (Constant), (n) Program Pelatihan, (n) Dukungan Organisasi, (n) Budaya Inovatif

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Tabel 6 menampilkan hasil uji F secara simultan yang mengungkap pengaruh bersama program pelatihan, dukungan organisasi, dan budaya inovatif terhadap peningkatan kompetensi. F-hitung tercatat 3.985, melebihi F-tabel 2.703, dengan signifikansi 0.010 yang berada di bawah batas 0.05. Dari angka ini, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel

memberikan kontribusi positif dan signifikan secara bersamaan, sehingga hipotesis keempat diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.338 ^a	0.114	0.085	4.815

a. Predictors: (Constant), (n) Program Pelatihan, (n) Dukungan Organisasi, (n) Budaya Inovatif

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Tabel 7 menampilkan hasil koefisien determinasi yang menggambarkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 tercatat 0.114 atau 11.4%, menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dipengaruhi oleh program pelatihan, dukungan organisasi, dan budaya inovatif. Sementara itu, sebesar 0.886 atau 88.6% peningkatan kompetensi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Standard Error Estimate (SEE) tercatat sebesar 4.815.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Program Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi

Analisis uji parsial pada penelitian ini menegaskan bahwa program pelatihan tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi. Signifikansi variabel program pelatihan tercatat 0.438, melebihi 0.05, sedangkan t-hitung sebesar 0.780 lebih rendah daripada t-tabel 1.661. Dengan kondisi tersebut, hipotesis yang menyatakan pengaruh program pelatihan ditolak. Walaupun beberapa aspek pelatihan, seperti keahlian instruktur dan kelayakan fasilitas, mendapatkan penilaian tinggi dari peserta, hal itu belum cukup untuk menimbulkan peningkatan kompetensi secara signifikan.

Dengan demikian, kualitas program pelatihan dinilai belum memiliki pengaruh yang kuat terhadap hasil pembelajaran peserta. Hasil ini tidak selaras dengan temuan penelitian Rofiatin et al. (2025) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan peningkatan kinerja, tetapi konsisten dengan Afrianti et al. (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan cenderung menghasilkan efek positif, tetapi tidak terbukti signifikan dalam meningkatkan kompetensi. Kondisi ini mengindikasikan perlunya peningkatan efektivitas pelaksanaan pelatihan agar kontribusinya terhadap pengembangan kompetensi peserta dapat lebih optimal.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Peningkatan Kompetensi

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa dukungan organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi peserta diklat. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi 0.007 yang berada di bawah 0.05 serta t-hitung sebesar 2.736 yang melebihi t-tabel 1.661. Berdasarkan temuan ini, hipotesis terkait pengaruh dukungan organisasi dapat diterima.

Dengan capaian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kompetensi peserta. Penyediaan fasilitas, perhatian terhadap kebutuhan pengembangan, serta lingkungan kerja yang kondusif terbukti mendorong

efektivitas pembelajaran dan penerapan hasil pelatihan. Temuan ini konsisten dengan studi El-Said et al. (2020) yang menyatakan bahwa efektivitas suatu program pelatihan sangat dipengaruhi oleh kebijakan dan fasilitas organisasi, serta sejalan dengan Chadir et al. (2025) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan dalam memperkuat komitmen dan kemampuan adaptif peserta. Oleh karena itu, keberlanjutan dan penguatan dukungan organisasi sangat diperlukan agar peningkatan kompetensi tenaga kerja dapat tercapai secara optimal.

Pengaruh Budaya Inovatif Terhadap Peningkatan Kompetensi

Hasil analisis uji parsial menunjukkan bahwa budaya inovatif memberikan pengaruh terhadap peningkatan kompetensi. Temuan ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi pada uji t terhadap variabel budaya inovatif $0.069 > 0.05$ dan 1.842 (*t hitung*) > 1.661 (*t tabel*) dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis budaya inovatif ditolak, Dengan demikian, hipotesis mengenai budaya inovatif dinyatakan tidak mendukung, menunjukkan bahwa variabel ini berkontribusi positif namun tidak signifikan terhadap peningkatan kompetensi.

Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja telah mendorong kreativitas dan adaptasi terhadap inovasi, penerapannya belum cukup optimal untuk menghasilkan peningkatan kompetensi yang signifikan. Temuan ini berbeda dengan studi Kawilarang et al. (2019) dan Li et al. (2025) yang mengidentifikasi terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya inovatif terhadap kompetensi, tetapi konsisten dengan Setiawan et al. (2024) yang mengemukakan bahwa budaya inovatif tidak berdampak signifikan terhadap kompetensi. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis untuk meningkatkan dan memperkokoh budaya inovatif agar mampu mendorong peningkatan kreativitas dan kemampuan adaptasi peserta diklat secara lebih optimal.

KESIMPULAN

Temuan studi ini menampilkan bahwa dukungan organisasi punya kontribusi yang bermakna dan berarah positif terhadap peningkatan kompetensi peserta diklat di BPTT Darman Prasetyo PT KAI (Persero). Temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas, peran aktif pimpinan, serta kebijakan pengembangan SDM yang konsisten. Di sisi lain, kualitas program pelatihan meskipun memiliki keterkaitan positif, belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya perbaikan pada aspek pelaksanaan materi, pemilihan metode, serta mekanisme evaluasi agar pelatihan mampu memberikan kontribusi lebih nyata terhadap kompetensi peserta. Hal serupa juga ditemukan pada variabel budaya inovatif, yang meskipun berdampak positif, masih belum signifikan, sehingga internalisasi nilai-nilai inovasi dalam lingkungan kerja perlu diperkuat untuk mendorong adaptasi dan pengembangan kemampuan secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menekankan bahwa langkah paling krusial dalam peningkatan kompetensi SDM di BPTT adalah penguatan dukungan organisasi yang kemudian harus diikuti dengan peningkatan kualitas pelatihan dan penguatan budaya inovasi agar tujuan pengembangan kompetensi dapat dicapai secara optimal. yang kemudian harus diikuti dengan peningkatan kualitas pelatihan dan penguatan budaya inovasi agar tujuan pengembangan kompetensi dapat dicapai secara optimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Afrianti, E. P. R., Sari, M. W., & Seplinda, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2242>
- Chaidir, J., Zulfikar, T., Aprianti, I., & Millah, F. S. (2025). Perceived Organizational Support dan Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Komitmen Normatif Pada Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kota Serang , *Banten*. 8(September), 155–171.
- Chusuma, J. P. A. R., Setiawan, T., & Quarta, Z. (2025). The Influence of Competency-Based Training and Mentoring on Career Development in. *International Journal Of Social, Policy And Law*, 6(3), 67–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.8888/ijospl.v6i3.214>
- Dewi, N. P., Rahmadian, I., Rumengen, J., Satriawan, B., Y, S., Nurhatisyah, N., & Faizah, A. (2021). The Effect Of Competence, Job Stress And Perceived Organizational Support On Employee Performance With Organizational Commitments As Intervening Variables. *Conference Series*, 3(2), 131–139. <https://doi.org/10.34306/conferenceseries.v3i2.472>
- El-Said, O. A., Al Hajri, B., & Smith, M. (2020). An empirical examination of the antecedents of training transfer in hotels: the moderating role of supervisor support. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(11), 3391–3417. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0262>
- Endarwati, W. D., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Pegawai Smk Nasional Berbah. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 5(2), 12–22. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v5i2.3474>
- Espinoza, & Yarza, M. (2024). *Mapping Quality Assurance Indicators for Non-formal Adult Learning*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/1ce40dfa-en>.
- Fahrizi, & Syafitri, meylinda. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia Divisi Regional Iv Tanjung Karang Bandar Lampung. *EKOMBIS Sains Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis Volume*, 4. <https://doi.org/10.4324/9781315266312-34>
- Firmansyah, A., Junaedi, I. W. R., Kistyanto, A., & Azzuhri, M. (2022). The effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior and organizational commitment in public health center during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13(February 2020). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.938815>
- Gitaastuti, M., & Putranto, N. A. R. (2021). Designing Training Program to Solve Competencies Gap in Non-Managerial Level, Low Management Level, and Middle Management Level at PT Frolant. *Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Humaniora*, 4(1), 28–34. <https://doi.org/10.36624/jisora.v4i1.86>
- Greenan, P. (2023). The impact of implementation intentions on the transfer of training from a management development program. *Human Resource Development International*, 26(5), 577–602. <https://doi.org/10.1080/13678868.2023.2174976>
- Irfan Fitriansyah, M., & Indiyati, D. (2025). The Effect Of Training And Competence On Employee Performance At Xyz Health Foundation. *International Journal of Science, Technology & Management*, 6(4), 841–857. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v6i4.1241>
- Kawilarang, J., Pandowo, M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). Pengaruh Budaya Inovatif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Kopi Tradisional Di Kota Manado the Influence of Innovative Culture and Leadership Styles on Employee Performance in Traditional Coffee House in Manado City. *5348 Jurnal EMBA*, 7(4), 5348–5357.
- Kim, J., & Jung, H. S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture

- on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>
- Li, W., Yu, J., & Chen, F. (2025). Linking firm performance with innovation culture: An algorithmic approach towards theory building. *Journal of Business Research*, 187, 115048. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.115048>
- Manurung, F., Hasibuan, W. A., Ananda, F., & Nisa, M. (2025). Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Inovatif dalam Menghadapi Era Digital. *Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Madani*, 3(1), 1107–1113.
- Napu, K. (2025). Pengembangan Budaya Organisasi Inovatif Di Sektor Publik : Peran Manajemen SDM Sebagai Enabler. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 7987–7994. <https://doi.org/https://repository.ut.ac.id/8916/1/43747.pdf>
- Nugroho, R. (2024). Budaya Organisasi Yang Mendorong Inovasi Kerja Kata. *Jurnal Cahaya Mandalika (JCM)*, 5 no 2.
- Purnomo, D. S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan POS (Perceived Organization Support) sebagai Variabel Moderator. 15(2), 1–23. <https://doi.org/https://repository.ut.ac.id/8916/1/43747.pdf>
- Rofiatin, N. F., Agung, A. A. P., & Anggraini, N. P. N. (2025). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agung Toyota Gianyar. *Emas*, 6(7), 1483–1496. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i7.8229>
- Setiawan, T., Ardani, H. D., & Ritonga, I. M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Innovative Behavior Melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. 5(4), 2288–2308.
- Simarmata, J. (2024). Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Sharing Pengetahuan : Bukti Empiris Dosen Perguruan Tinggi Swasta. 7, 11898–11902.