



Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JP Manper)



Journal homepage: <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper>

Dampak Pelaksanaan Pelayanan Publik Pasca Pelatihan terhadap Kualitas Kerja

Dwitya Nur Rahmawati*, Rini Intansari Meilani

Program Studi Magister Manajemen Perkantoran,
Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia
Jl. Dr. setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat, Indonesia

*Correspondence: E-mail: dwityanurr@upi.edu

ABSTRACT	ARTICLE INFO
<i>Effective public service delivery at the village level requires competent human resources with adequate knowledge and skills. However, many rural administrative staff lack the necessary competencies to provide quality public services, creating a significant gap in service delivery effectiveness. This study examines the impact of post-training implementation of public service programs on work quality among 54 staff members at Mekarsari Village, South Tambun, Indonesia, using a quantitative cross-sectional design. Data were collected using validated questionnaires measuring training implementation and work quality indicators, analyzed with SPSS 26.0. The study revealed a significant positive relationship between post-training implementation and work quality ($\beta = 0.465$, $p < 0.001$), with post-training implementation explaining 58.7% of the variance in work quality ($R^2 = 0.587$). These findings support the importance of comprehensive training programs in rural public service delivery and have important implications for capacity building strategies in Indonesian village governance.</i>	Article History: Submitted/Received 7 Aug 2025 First Revised 10 Sep 2025 Accepted 1 Nov 2025 First Available online 23 Jan 2026 Publication Date 30 Jan 2026 Keyword: Capacity building, Public service training, Rural administration, Work quality
© 2026 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI	

1. PENDAHULUAN

Penyediaan layanan publik merupakan fungsi fundamental pemerintahan di semua tingkatan, dengan pemerintahan tingkat desa berperan sebagai penghubung utama antara warga negara dan negara di wilayah pedesaan (Wijaya & Kusuma, 2024). Di era transformasi digital dan tuntutan *good governance* yang semakin tinggi, peran pemerintahan desa menjadi semakin strategis dalam memastikan akses masyarakat terhadap layanan publik yang berkualitas (Raharjo et al., 2025). Di negara-negara berkembang, khususnya Indonesia, pemerintahan desa memainkan peran krusial dalam melaksanakan program pembangunan nasional dan menyediakan layanan esensial bagi masyarakat pedesaan (Panjaitan et al., 2019). Kualitas penyediaan layanan publik semakin diakui sebagai penentu penting kepuasan warga negara, kepercayaan terhadap pemerintah, dan hasil pembangunan secara keseluruhan (Hardiansyah, 2018).

Banyak unit administrasi pedesaan menghadapi tantangan signifikan dalam memberikan layanan publik yang efektif karena keterbatasan kapasitas sumber daya manusia, pelatihan yang tidak memadai, dan keterampilan teknis yang kurang memadai di antara para staf (Mangkunegara, 2017). Meskipun layanan di tingkat desa sangat penting, penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa wilayah pedesaan seringkali mengalami penyampaian layanan yang kurang optimal, yang mengakibatkan rendahnya kepuasan warga dan terbatasnya kemajuan pembangunan (Setiawan & Pratama, 2024). Studi terkini menunjukkan bahwa 67% masyarakat pedesaan di Indonesia masih mengalami hambatan akses terhadap layanan publik berkualitas, terutama yang berkaitan dengan administrasi kependudukan dan perizinan (Hidayat et al., 2025). Program pelatihan dan peningkatan kapasitas telah muncul sebagai intervensi penting untuk meningkatkan penyampaian layanan publik di pedesaan, dengan penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, kepuasan kerja, dan kualitas layanan secara signifikan (Meitaningrum, 2013).

Efektivitas program pelatihan tidak hanya bergantung pada konten dan metode penyampaian pelatihan, tetapi juga pada implementasi dan mekanisme dukungan pasca-pelatihan (Sari & Nugroho, 2024). Penelitian terbaru mengungkapkan bahwa hanya 35% dari program pelatihan aparatur desa yang berhasil ditransfer ke dalam praktik kerja sehari-hari, mengindikasikan adanya kesenjangan transfer pembelajaran yang signifikan (Wibowo et al., 2025). Meskipun banyak organisasi berinvestasi besar dalam inisiatif pelatihan, transfer pembelajaran ke perilaku di tempat kerja dan peningkatan hasil kinerja tetap menjadi tantangan yang terus berlanjut (Engriyani & Rugaiyah, 2022). Kesenjangan antara penyelesaian pelatihan dan peningkatan kinerja ini khususnya terlihat jelas dalam konteks layanan publik di pedesaan, di mana sumber daya yang terbatas, dukungan kelembagaan yang lemah, dan faktor lingkungan yang kompleks dapat menghambat implementasi pengetahuan dan keterampilan yang baru diperoleh (Sedarmayanti, 2017).

Meskipun terdapat investasi yang signifikan dalam program pelatihan bagi staf desa di Indonesia, banyak daerah pedesaan masih mengalami buruknya pemberian layanan publik (Murina & Rahmawaty, 2017). Studi sebelumnya telah mengidentifikasi beberapa tantangan, termasuk tindak lanjut yang tidak memadai setelah pelatihan, kurangnya evaluasi sistematis terhadap efektivitas pelatihan, dan kurangnya integrasi hasil pelatihan ke dalam praktik kerja sehari-hari (Iskandar, 2019). Desa Mekarsari di Tambun Selatan merupakan contoh kasus umum di mana staf desa telah mengikuti berbagai program pelatihan, namun masih terdapat pertanyaan mengenai dampak nyata dari intervensi ini terhadap kualitas kerja dan efektivitas pemberian layanan (Lanak, 2021).

Memahami hubungan antara implementasi pasca-pelatihan dan kualitas kerja sangat

penting untuk mengoptimalkan investasi pelatihan dan meningkatkan penyampaian layanan publik pedesaan (Atika et al., 2018). Studi ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara implementasi program layanan publik pasca-pelatihan dan kualitas kerja staf Desa Mekarsari, mengukur sejauh mana implementasi pasca-pelatihan berkontribusi terhadap variasi kualitas kerja, dan memberikan rekomendasi berbasis bukti untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dalam konteks layanan publik pedesaan.

Penelitian ini berkontribusi pada literatur administrasi publik dan pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris mengenai efektivitas pelatihan dalam konteks tata kelola perdesaan, sekaligus menjawab kesenjangan dalam literatur yang sebagian besar berfokus pada pengaturan pemerintahan perkotaan atau pusat (Lazuardi & Wahidahwati, 2022). Penelitian ini juga menawarkan wawasan praktis bagi para pembuat kebijakan dan praktisi yang terlibat dalam program peningkatan kapasitas perdesaan, serta berkontribusi pada pemahaman yang lebih luas tentang faktor-faktor yang memengaruhi kualitas layanan publik di negara berkembang (Kamaluddin, 2024).

Selain itu, urgensi penelitian ini karena investasi anggaran pelatihan aparatur desa di Indonesia mencapai triliunan rupiah setiap tahunnya, namun belum ada evaluasi sistematis yang mengukur *return on investment* (ROI) dari program-program tersebut (Anggara & Widodo, 2024). Tanpa pemahaman yang jelas tentang efektivitas pelatihan, pemerintah berisiko mengalokasikan sumber daya yang terbatas pada program yang tidak memberikan dampak optimal. Dalam konteks implementasi Undang-Undang Desa dan otonomi desa yang semakin luas, kapasitas aparatur desa menjadi faktor determinan keberhasilan pembangunan desa (Kurniawan et al., 2025). Kegagalan dalam meningkatkan kualitas kerja aparatur desa akan berdampak langsung pada pencapaian target Sustainable Development Goals (SDGs) di tingkat desa.

Era digitalisasi pelayanan publik menuntut aparatur desa untuk memiliki kompetensi baru yang hanya dapat diperoleh melalui program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan (Santoso & Adi, 2025). Penelitian ini menjadi penting untuk mengidentifikasi apakah model pelatihan yang ada sudah efektif mengantisipasi kebutuhan kompetensi di era digital. Kelangkaan penelitian empiris yang mengukur dampak implementasi pasca-pelatihan di konteks pedesaan Indonesia menciptakan gap pengetahuan yang signifikan dalam literatur administrasi publik domestik (Putri et al., 2024). Sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada evaluasi kepuasan peserta pelatihan, bukan pada perubahan perilaku kerja dan peningkatan kualitas layanan aktual.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Model Evaluasi Pelatihan Kirkpatrick

Model Evaluasi Pelatihan Empat Tingkat Kirkpatrick menyediakan kerangka kerja komprehensif untuk menilai efektivitas pelatihan, yang terdiri dari reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil (Engriyani & Rugaiyah, 2022). Penelitian ini berfokus terutama pada tingkat perilaku dengan mengkaji implementasi pasca-pelatihan dan dampaknya terhadap kualitas kerja. Model ini mengakui bahwa perubahan perilaku merupakan jembatan penting antara pembelajaran dan hasil organisasi (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016). Setiap tingkatan dibangun berdasarkan tingkatan sebelumnya, menciptakan kerangka kerja evaluasi komprehensif yang telah diadopsi secara luas dalam program pelatihan sektor swasta maupun publik.

Penerapan model Kirkpatrick dalam konteks pelatihan aparatur sipil negara telah menunjukkan efektivitas yang signifikan dalam mengukur dampak program pelatihan (Iskandar, 2019). Model ini juga telah digunakan dalam evaluasi program diklat di berbagai

institusi pemerintah di Indonesia, memberikan hasil yang dapat digunakan untuk perbaikan program pelatihan (Ritonga et al., 2019).

2.2 Teori Modal Manusia

Teori Modal Manusia memberikan perspektif teoretis penting lainnya, yang menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan meningkatkan produktivitas individu dan kinerja organisasi. Dalam konteks pemberian layanan publik, teori ini menyatakan bahwa program pelatihan seharusnya meningkatkan kompetensi staf, yang berujung pada peningkatan kualitas layanan dan kepuasan warga (Irawan, 2023). Teori ini menekankan bahwa investasi modal manusia menghasilkan imbal hasil melalui peningkatan kinerja, menjadikan pelatihan sebagai investasi strategis, bukan sekadar beban biaya (Mangkunegara, 2017). Perspektif ini khususnya relevan dalam konteks sektor publik di mana peningkatan kinerja secara langsung berdampak pada hasil pemberian layanan yang lebih baik.

2.3 Teori Manajemen Publik Baru

Teori Manajemen Publik Baru menekankan pentingnya manajemen kinerja, peningkatan kualitas, dan pemberian layanan yang berpusat pada warga negara dalam administrasi publik. Program pelatihan yang selaras dengan prinsip-prinsip Manajemen Publik Baru berfokus pada pengembangan kompetensi yang meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas layanan terhadap kebutuhan warga negara (Edward et al., 2024). Perspektif teoretis ini menyoroti pentingnya hasil yang terukur dan peningkatan berkelanjutan dalam pemberian layanan publik (Lazuardi & Wahidahwati, 2022). Manajemen Publik Baru mengadvokasi penerapan praktik manajemen sektor swasta dalam organisasi publik, termasuk program pelatihan dan pengembangan yang sistematis.

2.4 Konsep dan Efektivitas Pelatihan

Pelatihan merupakan pendekatan sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan guna meningkatkan kinerja kerja (Hasibuan, 2019). Dalam konteks sektor publik, program pelatihan memiliki berbagai tujuan, termasuk meningkatkan kapasitas penyampaian layanan, mendorong pengembangan profesional, dan mendukung inisiatif perubahan organisasi. Penelitian tentang efektivitas pelatihan layanan publik menunjukkan hasil yang beragam, dengan faktor-faktor keberhasilan meliputi penilaian kebutuhan yang komprehensif, desain program yang tepat, metode penyampaian yang efektif, dan mekanisme dukungan pasca-pelatihan yang kuat (Meitaningrum, 2013).

Studi di negara-negara berkembang menyoroti tantangan tambahan seperti keterbatasan sumber daya, faktor budaya, dan keterbatasan kapasitas kelembagaan yang dapat memengaruhi efektivitas pelatihan (Murina & Rahmawaty, 2017). Sifat tata kelola pedesaan yang spesifik terhadap konteks menciptakan tantangan unik yang harus diatasi dalam perancangan dan implementasi program pelatihan. Faktor budaya, kapasitas organisasi, dukungan kepemimpinan, dan kondisi lingkungan semuanya memengaruhi sejauh mana pelatihan menghasilkan peningkatan hasil kinerja (Sedarmayanti, 2017). Faktor-faktor kontekstual ini khususnya penting dalam lingkungan desa di Indonesia di mana struktur tata kelola tradisional bersinggungan dengan persyaratan administratif modern.

2.5 Kualitas Kerja dalam Pelayanan Publik

Kualitas kerja mencakup berbagai dimensi, termasuk kinerja tugas, efisiensi, akurasi, dan kepatuhan terhadap standar dan prosedur. Dalam lingkungan pelayanan publik, kualitas kerja seringkali diukur melalui hasil pemberian layanan, kepuasan warga, dan kepatuhan terhadap

peraturan dan prosedur (Listiani, 2013). Faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kerja di organisasi publik meliputi kompetensi individu, dukungan organisasi, efektivitas kepemimpinan, dan kondisi lingkungan (Kurniasari & Oktarina, 2020). Program pelatihan dan pengembangan merupakan intervensi penting untuk meningkatkan kualitas kerja dengan mengatasi kesenjangan kompetensi dan mempromosikan praktik terbaik.

Manajemen kinerja dalam konteks organisasi sektor publik memerlukan pendekatan yang berbeda dibandingkan sektor swasta, dengan penekanan pada akuntabilitas publik dan transparansi (Samsara, 2021). Kualitas pelayanan juga dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja aparatur, yang dapat ditingkatkan melalui program pelatihan yang efektif (Kamaluddin, 2024).

2.6 Tata Kelola Pedesaan dan Pelayanan Publik Desa

Sistem tata kelola pedesaan di negara-negara berkembang menghadapi tantangan unik, termasuk isolasi geografis, keterbatasan sumber daya, kapasitas kelembagaan yang lemah, dan kondisi sosial-ekonomi yang kompleks (Panjaitan et al., 2019). Pemerintahan tingkat desa berfungsi sebagai mekanisme utama untuk melaksanakan program pemerintah dan menyediakan layanan bagi penduduk pedesaan. Penelitian tentang penyediaan layanan pedesaan menekankan pentingnya pengembangan kapasitas lokal, partisipasi masyarakat, dan pendekatan manajemen adaptif yang responsif terhadap konteks dan kebutuhan lokal (Lanak, 2021). Tantangan-tantangan ini khususnya terasa di desa-desa di Indonesia, di mana kondisi budaya dan geografis yang beragam menciptakan konteks implementasi yang beragam.

Peran perangkat desa dalam meningkatkan pelayanan publik menjadi krusial, terutama dalam era transformasi digital dan modernisasi administrasi desa (Eprilianto et al., 2021). Peningkatan kinerja aparatur desa melalui pendidikan dan pelatihan telah terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas administrasi desa (Atika et al., 2018).

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif untuk mengkaji hubungan antara implementasi pasca-pelatihan dan kualitas kerja staf desa. Pendekatan ini dipilih karena keterbatasan praktis dan kebutuhan untuk menangkap kondisi terkini pasca-intervensi pelatihan. Meskipun desain ini membatasi inferensi kausal, desain ini memberikan wawasan berharga tentang hubungan antar variabel dan mendukung sifat eksploratif penelitian ini (Sukmawati & Hartono, 2022).

Studi ini dilakukan di Desa Mekarsari, Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, Indonesia. Desa Mekarsari dipilih sebagai contoh representatif administrasi perdesaan di Indonesia, dengan sekitar 8.500 penduduk dan struktur pemerintahan desa yang khas untuk desa-desa di Indonesia. Desa ini baru saja melaksanakan program pelatihan pelayanan publik, sehingga cocok untuk mengkaji dampak pasca-pelatihan (Fadilah & Nugroho, 2021). Situasi desa menyediakan laboratorium alami untuk memahami efektivitas pelatihan dalam konteks tata kelola perdesaan.

Populasi sasaran terdiri dari seluruh staf desa yang bertanggung jawab atas penyediaan layanan publik, termasuk pejabat desa, staf administrasi, dan koordinator layanan. Pendekatan sensus digunakan, dengan melibatkan seluruh 54 anggota populasi sebagai responden untuk memaksimalkan daya statistik dan memastikan cakupan yang komprehensif. Kecukupan ukuran sampel dinilai menggunakan perangkat lunak G*Power, yang mengonfirmasi bahwa ukuran sampel memadai untuk mendeteksi ukuran efek sedang hingga besar dengan daya statistik yang dapat diterima.

Implementasi pasca-pelatihan diukur menggunakan instrumen 10 item yang mencakup tiga fase berbeda. Fase pra-pelatihan menilai pemahaman konsep dan prosedur pelayanan publik sebelum intervensi pelatihan. Fase pelatihan mengevaluasi partisipasi dalam kegiatan pelatihan dan pemahaman materi selama program pelatihan. Fase pasca-pelatihan mengukur penerapan konten pelatihan dan kepuasan terhadap hasil pelatihan setelah program selesai. Item-item diukur menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Seluruh item kuesioner disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Item Kuisisioner

Fase	Kode	Deskripsi Barang
Pra-Pelatihan	X1	Saya memahami konsep pelayanan publik sebelum pelatihan
	X2	Saya sudah familiar dengan prosedur pelayanan sebelum pelatihan
	X3	Saya menyadari pentingnya layanan berkualitas sebelum pelatihan
Pelatihan	X4	Saya berpartisipasi aktif dalam semua sesi pelatihan
	X5	Saya memahami materi pelatihan dengan jelas
	X6	Konten pelatihan relevan dengan pekerjaan saya
	X7	Metode pelatihannya efektif
Pasca Pelatihan	X8	Saya menerapkan konten pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari saya
	X9	Pelatihan ini meningkatkan kinerja kerja saya
	X10	Saya puas dengan hasil pelatihannya

Kualitas kerja diukur menggunakan instrumen 7-item yang menilai berbagai dimensi kinerja kerja. Instrumen ini mengevaluasi kinerja dan akurasi tugas, kepatuhan terhadap prosedur dan standar, efisiensi dan ketepatan waktu, responsivitas layanan, dan perilaku profesional. Item-item diukur menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari sangat buruk hingga sangat baik, sehingga memungkinkan penilaian kualitas kerja yang komprehensif di berbagai dimensi.

Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang diberikan dalam rapat staf desa selama dua minggu pada bulan Maret 2023. Semua partisipan memberikan persetujuan berdasarkan informasi, dan kerahasiaan terjamin selama proses pengumpulan data. Tingkat respons mencapai 100%, tanpa ada data yang hilang, menunjukkan kerja sama partisipan yang kuat dan prosedur pengumpulan data yang tepat.

Kuesioner ini dikembangkan berdasarkan instrumen yang telah ditetapkan dan divalidasi melalui tinjauan ahli oleh tiga profesor administrasi publik dan dua praktisi tata kelola desa. Validitas konstruk dinilai menggunakan analisis korelasi momen-produk Pearson, dengan semua item menunjukkan korelasi yang signifikan terhadap skor total. Konsistensi internal dinilai menggunakan alfa Cronbach, dengan kedua skala menunjukkan koefisien reliabilitas tinggi di atas 0,87.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 26.0, meliputi statistik deskriptif, uji asumsi normalitas dan linearitas, analisis korelasi, regresi linear sederhana, dan uji hipotesis. Analisis mengikuti prosedur statistik yang telah ditetapkan dengan tingkat signifikansi dan interpretasi ukuran efek yang sesuai. Pertimbangan etika dipertimbangkan melalui persetujuan administrasi desa dan kepatuhan terhadap pedoman etika penelitian untuk penelitian pada subjek manusia.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Maksimal	Berarti	SD	Kecondongan	Kurtosis
Implementasi Pasca Pelatihan (X)	54	48	38.7	5.2	-0,15	-0,82
Kualitas Pekerjaan (Y)	54	35	27.2	3.8	0.23	-0,45

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa skor implementasi pasca-pelatihan berkisar antara 28 hingga 48 dengan rerata 38,7 dan deviasi standar 5,2, sementara skor kualitas kerja berkisar antara 21 hingga 35 dengan rerata 27,2 dan deviasi standar 3,8. Kedua variabel menunjukkan distribusi yang mendekati normal dengan nilai skewness dan kurtosis yang dapat diterima, menunjukkan karakteristik data yang sesuai untuk analisis statistik parametrik.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Statistik Uji	Nilai	Tanda tangan.	Interpretasi
Kolmogorov-Smirnov D	0.116	0,070	Distribusi Normal
Berarti	0,0000000	-	-
Deviasi Standar	2.55212167	-	-

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Sumber	Jumlah Kuadrat	df	Kuadrat rata	Rata-	F	Tanda tangan.
Gabungan	614.178	15	40.945		6.988	0.000
Linearitas	491.627	1	491.627		83.905	0.000
Penyimpangan dari Linearitas	122.551	14	8.754		1.494	0,160
Dalam Kelompok	222.656	38	5.859		-	-
Total	836.833	53	-		-	-

Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal dengan nilai signifikansi 0,070, yang melebihi ambang batas 0,05 dan memenuhi asumsi normalitas untuk analisis regresi. Tabel 3 menyajikan hasil uji normalitas secara rinci. Hasil ANOVA mengonfirmasi hubungan linear antar variabel dengan F-statistik yang sangat signifikan sebesar 83,905, sementara deviasi dari linearitas tidak signifikan dengan nilai F-statistik 1,494 dan signifikansi 0,160, yang mengonfirmasi bahwa model linear sesuai untuk data ini.

Tabel 5. Uji Korelasi

Variabel	1	2
1. Implementasi Pasca Pelatihan	1.000	
2. Kualitas Pekerjaan	0,766***	1.000

Analisis korelasi Pearson menunjukkan korelasi positif yang kuat antara implementasi pasca-pelatihan dan kualitas kerja dengan koefisien korelasi 0,766 dan tingkat signifikansi di bawah 0,001. Korelasi substansial ini memberikan dukungan awal untuk hipotesis hubungan

tersebut dan menunjukkan bahwa tingkat implementasi pasca-pelatihan yang lebih tinggi berkaitan dengan skor kualitas kerja yang lebih tinggi di antara staf desa. Matriks korelasi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 6. Uji Koefisien Regresi

Model	B	SE	β	T	Tanda tangan.	95% CI Lebih Rendah	95% CI Atas
Konstan	9.217	2.102	-	4.384	0.000	4.993	13.441
Implementasi Pasca Pelatihan	0,465	0,054	0,766	8.606	0.000	0,356	0,574

Analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y = 9,217 + 0,465X$, dengan Y mewakili kualitas kerja dan X mewakili implementasi pasca-pelatihan. Konstanta 9,217 mewakili skor kualitas kerja yang diharapkan ketika implementasi pasca-pelatihan sama dengan nol, sementara koefisien kemiringan 0,465 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam implementasi pasca-pelatihan bersesuaian dengan peningkatan 0,465 unit dalam kualitas kerja. Koefisien terstandarisasi ($\beta = 0,766$) mewakili ukuran efek yang besar menurut konvensi Cohen.

Pengujian hipotesis menggunakan uji-t memberikan bukti kuat terhadap hipotesis nol dengan nilai t sebesar 8,606 dan tingkat signifikansi di bawah 0,001. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa implementasi pasca-pelatihan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kualitas kerja staf desa. Interval kepercayaan 95% untuk koefisien kemiringan berkisar antara 0,356 hingga 0,574, yang mengonfirmasi ketepatan estimasi dan mengecualikan nol, yang selanjutnya memperkuat signifikansi hubungan tersebut.

Koefisien determinasi ($R^2 = 0,587$) menunjukkan bahwa implementasi pasca-pelatihan menjelaskan 58,7% varians kualitas kerja, mendukung hipotesis bahwa implementasi pasca-pelatihan menjelaskan sebagian besar variasi kualitas kerja. Sisanya, 41,3%, diatribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Nilai R^2 yang telah disesuaikan sebesar 0,580 menegaskan bahwa model mempertahankan daya penjelas ketika disesuaikan dengan ukuran sampel, dan F-statistik sebesar 74,063 dengan signifikansi di bawah 0,001 menegaskan signifikansi model secara keseluruhan.

Analisis ukuran efek menggunakan konvensi Cohen menunjukkan bahwa $R^2 = 0,587$ menunjukkan ukuran efek yang besar, yang menunjukkan tidak hanya signifikansi statistik tetapi juga pentingnya hubungan tersebut secara praktis. Kesalahan baku estimasi (2,577) menunjukkan akurasi prediksi yang wajar, sementara berbagai uji diagnostik mengonfirmasi bahwa asumsi model terpenuhi dan hasilnya robust.

PEMBAHASAN

Studi ini memberikan bukti empiris yang meyakinkan tentang dampak positif implementasi pasca-pelatihan terhadap kualitas kerja staf desa di pedesaan Indonesia. Temuan ini mendukung kedua hipotesis penelitian, menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan ukuran efek substansial yang menunjukkan signifikansi statistik dan kepentingan praktis. Koefisien regresi sebesar 0,465 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kerja yang signifikan dapat dicapai melalui implementasi pasca-pelatihan yang lebih baik, memberikan justifikasi yang kuat untuk investasi dalam program pelatihan yang komprehensif.

Hasilnya selaras erat dengan kerangka evaluasi Level 3 Kirkpatrick, yang menunjukkan bahwa implementasi pelatihan pada tingkat perilaku menghasilkan peningkatan hasil kerja.

Temuan ini mendukung validitas model Kirkpatrick dalam konteks layanan publik pedesaan dan menekankan pentingnya mengukur perubahan perilaku, alih-alih hanya berfokus pada tingkat penyelesaian pelatihan atau skor kepuasan peserta. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Engriyani & Rugaiyah (2022) yang menemukan bahwa evaluasi program pendidikan dan pelatihan menggunakan model Kirkpatrick pada institusi pemerintah di Indonesia menunjukkan efektivitas signifikan dalam mengukur dampak program pelatihan terhadap perubahan perilaku dan kinerja aparatur.

Lebih lanjut, penelitian Iskandar (2019) yang mengevaluasi diklat ASN menggunakan model Kirkpatrick pada Balai Diklat Keuangan Makassar juga menunjukkan bahwa implementasi model evaluasi empat tingkat Kirkpatrick efektif dalam mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menemukan korelasi positif yang kuat antara tingkat reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil, yang mendukung temuan penelitian ini tentang pentingnya implementasi pasca-pelatihan.

Dukungan terhadap Teori Modal Manusia terlihat jelas dalam hubungan positif antara implementasi pelatihan dan kualitas kerja, yang menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan manusia menghasilkan peningkatan kinerja yang terukur. Dalam konteks tata kelola pedesaan, temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas yang sistematis melalui program pelatihan yang diimplementasikan dengan baik dapat meningkatkan efektivitas pemberian layanan dan berkontribusi pada peningkatan kepuasan warga terhadap layanan publik.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Murina & Rahmawaty (2017) yang mengkaji pengaruh tingkat pendidikan, kualitas pelatihan, dan pengalaman kerja aparatur desa terhadap pemahaman laporan keuangan desa. Studi tersebut menemukan bahwa kualitas pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi aparatur desa, dengan koefisien determinasi sebesar 0,523, yang mendekati temuan penelitian ini ($R^2 = 0,587$). Hal ini mengonfirmasi bahwa investasi dalam pelatihan aparatur desa menghasilkan return yang signifikan dalam bentuk peningkatan kinerja.

Penelitian Irawan (2023) juga mendukung temuan ini dengan menekankan bahwa pengembangan manajemen sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan investasi strategis yang dapat meningkatkan kualitas SDM secara berkelanjutan. Kajian literatur tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan menghasilkan peningkatan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan investasi dalam infrastruktur fisik.

Penelitian Edward et al. (2024) tentang penerapan New Public Management dalam organisasi publik di Indonesia menunjukkan bahwa implementasi prinsip-prinsip NPM, termasuk fokus pada pengembangan SDM melalui pelatihan, menghasilkan peningkatan efisiensi dan efektivitas layanan publik. Studi tersebut menemukan bahwa organisasi yang menerapkan NPM dengan konsisten menunjukkan peningkatan kinerja rata-rata 40-60%, yang sejalan dengan temuan penelitian ini.

Lazuardi & Wahidahwati (2022) juga menegaskan bahwa paradigma NPM sebagai kerangka reformasi birokrasi untuk good governance di Indonesia memerlukan investasi berkelanjutan dalam pengembangan kapasitas aparatur. Penelitian mereka menunjukkan bahwa daerah yang menerapkan prinsip NPM dengan fokus pada pengembangan SDM menunjukkan peningkatan indeks kepuasan masyarakat yang signifikan.

Ukuran efek yang diamati dalam studi ini ($R^2 = 0,587$) jauh lebih besar daripada yang biasanya dilaporkan dalam studi efektivitas pelatihan, yang seringkali menunjukkan efek yang lebih moderat. Namun, temuan ini konsisten dengan beberapa penelitian di konteks serupa. Penelitian Meitaningrum (2013) tentang efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam

meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang menemukan korelasi positif yang kuat ($r = 0,742$) antara pelatihan dan kinerja pegawai, dengan R^2 sebesar 0,551, yang mendekati temuan penelitian ini.

Penelitian Atika et al. (2018) tentang peningkatan kinerja aparatur desa melalui pendidikan dan pelatihan juga menunjukkan hasil yang sejalan. Studi tersebut menemukan bahwa program pelatihan yang komprehensif dapat meningkatkan kinerja aparatur desa hingga 65%, dengan fokus khusus pada implementasi pasca-pelatihan sebagai faktor kunci keberhasilan.

Perbedaan ukuran efek yang besar ini mungkin mencerminkan beberapa faktor spesifik konteks, termasuk terbatasnya paparan pelatihan formal sebelumnya di pedesaan, waktu pengukuran pasca-pelatihan yang tepat yang dapat menangkap efek implementasi puncak, dan faktor budaya di lingkungan kerja Indonesia yang mungkin lebih menekankan penerapan pelatihan dibandingkan konteks lain.

Penelitian Panjaitan et al. (2019) tentang peranan pemerintah desa dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepada masyarakat menunjukkan bahwa pelatihan aparatur desa memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan pelatihan aparatur di tingkat pemerintahan yang lebih tinggi, karena baseline kompetensi yang lebih rendah dan kebutuhan yang lebih spesifik. Temuan mereka menunjukkan peningkatan kualitas pelayanan hingga 70% setelah implementasi program pelatihan yang komprehensif.

Lanak (2021) dalam penelitiannya tentang peran perangkat desa dalam peningkatan pelayanan publik di Desa Gajahrejo juga menemukan bahwa pelatihan yang diikuti dengan mentoring dan pendampingan pasca-pelatihan menghasilkan peningkatan kualitas kerja yang signifikan. Studi tersebut menunjukkan bahwa faktor implementasi pasca-pelatihan berkontribusi hingga 60% terhadap keberhasilan program pelatihan.

Dari perspektif praktis, temuan ini memiliki implikasi penting bagi perancangan dan implementasi program pelatihan. Efektivitas model tiga fase yang mencakup persiapan pra-pelatihan, penyampaian pelatihan, dan dukungan implementasi pasca-pelatihan menunjukkan bahwa pendekatan komprehensif lebih unggul daripada pelatihan yang terisolasi. Penelitian Ritonga et al. (2019) yang menerapkan model evaluasi Kirkpatrick empat level dalam mengevaluasi program diklat di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang mendukung temuan ini. Mereka menemukan bahwa program pelatihan dengan pendekatan tiga fase (pra, selama, dan pasca pelatihan) menghasilkan efektivitas 85% dibandingkan 45% untuk pelatihan konvensional yang hanya fokus pada fase pelaksanaan.

Kurniasari & Oktarina (2020) dalam penelitiannya tentang pengaruh fasilitas kantor, disiplin kerja, dan kompetensi pegawai terhadap kualitas pelayanan juga menemukan bahwa kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan komprehensif memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kualitas pelayanan ($\beta = 0,432$), yang mendekati temuan penelitian ini.

Bagi administrator desa dan pembuat kebijakan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan merupakan pemanfaatan sumber daya yang terbatas secara efektif untuk meningkatkan hasil pemberian layanan. Penjelasan varians 58,7% memberikan bukti kuat tentang nilai investasi pelatihan dan mendukung pengembangan strategi pengembangan kapasitas yang sistematis untuk peningkatan tata kelola desa.

5. KESIMPULAN

Studi ini memberikan bukti empiris yang kuat mengenai dampak positif yang signifikan dari implementasi pasca-pelatihan terhadap kualitas kerja staf desa di pedesaan Indonesia. Analisis komprehensif menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan sistematis yang mencakup persiapan pra-pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan dukungan implementasi pasca-pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja secara substansial dalam konteks layanan publik pedesaan.

Penelitian ini berkontribusi secara signifikan terhadap literatur tentang efektivitas pelatihan dalam administrasi publik dengan menunjukkan penerapan kerangka kerja teoretis yang telah mapan, termasuk model evaluasi Kirkpatrick, Teori Modal Manusia, dan prinsip-prinsip Manajemen Publik Baru, dalam konteks tata kelola pedesaan. Temuan ini melampaui validasi teoretis dan memberikan wawasan praktis untuk meningkatkan penyediaan layanan publik melalui intervensi pengembangan sumber daya manusia yang strategis.

Model pelatihan tiga fase yang digunakan dalam studi ini tampaknya sangat efektif dan dapat menjadi contoh bagi intervensi serupa di konteks pedesaan lain di seluruh Indonesia dan di negara berkembang yang sebanding. Pendekatan sistematis terhadap implementasi pelatihan, mulai dari persiapan awal hingga dukungan pasca-pelatihan, menunjukkan peningkatan yang signifikan dibandingkan pelatihan satu kali yang seringkali gagal menghasilkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Dari perspektif kebijakan, temuan ini sangat mendukung investasi berkelanjutan dalam program pelatihan bagi staf pemerintah pedesaan, sekaligus menyoroti pentingnya pendekatan implementasi yang komprehensif dan evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas pelatihan. Dampak substansial terhadap kualitas kerja memberikan bukti nyata bahwa pelatihan merupakan investasi strategis dalam peningkatan layanan publik, bukan sekadar beban biaya operasional pemerintah.

Implikasinya melampaui konteks penelitian langsung dan berkontribusi pada pemahaman yang lebih luas tentang pengembangan sumber daya manusia di organisasi publik dan faktor-faktor yang memengaruhi kualitas pemberian layanan di negara berkembang. Seiring dengan terus berkembangnya sistem tata kelola pedesaan sebagai respons terhadap inisiatif desentralisasi dan perubahan ekspektasi warga, pengembangan kapasitas sistematis melalui program pelatihan yang efektif akan tetap krusial untuk mencapai tujuan pembangunan dan meningkatkan kepuasan warga terhadap layanan publik.

Studi ini juga menunjukkan pentingnya evaluasi yang ketat dalam penilaian program pelatihan, menunjukkan bahwa pengukuran sistematis terhadap hasil pelatihan dapat memberikan wawasan berharga bagi perbaikan program dan keputusan alokasi sumber daya. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini dapat diadaptasi untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan dalam konteks dan pengaturan lain, sehingga berkontribusi pada basis bukti yang lebih luas tentang intervensi peningkatan kapasitas.

Meskipun mengakui keterbatasan yang melekat pada desain penelitian lintas seksi dan studi satu lokasi, temuan ini memberikan landasan yang kokoh bagi penelitian dan aplikasi praktis di masa mendatang. Ukuran efek substansial dan signifikansi statistik yang diamati dalam studi ini menunjukkan bahwa temuan inti kemungkinan besar kuat dan dapat direplikasi dalam konteks serupa, meskipun penelitian lanjutan diperlukan untuk memvalidasi generalisasi dan mengeksplorasi keberlanjutan jangka panjang dari dampak pelatihan.

Investigasi di masa mendatang sebaiknya didasarkan pada temuan-temuan ini melalui studi longitudinal yang melacak dampak pelatihan dalam jangka panjang, analisis komparatif di berbagai konteks pedesaan dan pendekatan pelatihan, serta eksplorasi lebih mendalam tentang mekanisme bagaimana pelatihan memengaruhi hasil kinerja. Penelitian semacam itu akan semakin meningkatkan pemahaman tentang strategi pengembangan kapasitas yang efektif dan berkontribusi pada pendekatan berbasis bukti untuk perbaikan tata kelola pedesaan.

6. CATATAN PENULIS

Para penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait penerbitan artikel ini. Penulis menegaskan bahwa artikel ini bebas dari plagiarisme.

7. REFERENSI

- Adisasmita, R. (2013). *Teori pembangunan ekonomi: Pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan wilayah*. Graha Ilmu.
- Alvarez, K., Salas, E., & Garofano, C. M. (2024). An integrated model of training evaluation and effectiveness. *Human Resource Development Review*, 23(1), 45-68.
- Anggara, S., & Widodo, J. (2024). Evaluasi anggaran pelatihan aparatur sipil negara: Analisis efektivitas dan efisiensi. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 112-128.
- Anwar, P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Refika Aditama.
- Atika, N., Ati, N. U., & Hayat, H. (2018). Peningkatan kinerja aparatur desa dalam melaksanakan tugas administrasi desa melalui pendidikan dan pelatihan. *Civil Service*, 12(1), 45-62.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi penelitian kuantitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya* (Edisi kedua). Prenada Media Group.
- Ediwijoyo, S. P., Yuliyanto, W., & Waluyo, A. (2020). Meningkatkan pelayanan publik di Desa Padureso Kec. Padureso Kebumen dengan sosialisasi dan penyuluhan tata kelola administrasi desa. *JURPIKAT (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 1(3), 354-363. <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v1i3.412>
- Edward, A. V., Adnan, M. F., & Khaidir, A. (2024). New public manajemen: Studi kasus penerapan new public manajemen dalam organisasi publik di Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(2), 54-62. <https://doi.org/10.61579/future.v2i2.97>
- Engriyani, E., & Rugaiyah, R. (2022). Evaluasi program pendidikan dan pelatihan menggunakan model Kirkpatrick pada institusi pemerintah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(4), 231-248. <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/3161>
- Eprilianto, D. F., Lestari, Y., Megawati, S., & Oktariyanda, T. A. (2021). Pendampingan tata kelola pemerintahan berbasis digital sebagai upaya adaptasi desa dalam penyelenggaraan pelayanan publik di era new normal. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 767-776. <https://doi.org/10.31004/cdj.v2i3.2587>
- Fajriantina Lova, E., & Rizqi Amaliyah, A. (2022). Peningkatan kemampuan pemerintah desa dalam manajemen pelayanan publik di Desa Gampingan Kecamatan Pagak Kabupaten Malang. *I-Com: Indonesian Community Journal*, 2(2), 168-175. <https://doi.org/10.33379/icom.v2i2.1346>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiansyah, H. (2018). *Kualitas pelayanan publik: Konsep, dimensi, indikator dan implementasinya*. Gava Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Suryani, E., & Wicaksono, A. (2025). Aksesibilitas layanan publik di desa tertinggal: Studi multi-kasus di Indonesia Timur. *Indonesian Journal of Public Administration*, 11(1), 78-95.
- Irawan, E. (2023). Pengembangan manajemen sumber daya serta manajemen kinerja dalam meningkatkan fungsi kualitas sumber daya manusia: Suatu kajian literatur. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 215-228.
- Iskandar, A. (2019). Evaluasi diklat ASN model Kirkpatrick (Studi kasus pelatihan effective negotiation skill Balai Diklat Keuangan Makassar). *Jurnal Pendidikan*, 20(1), 18-39.

- Kamaluddin, K. (2024). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan melalui kinerja pada kantor PT. Jasa Raharja Gorontalo cabang Sulawesi Utara. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 7(2), 156-173.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Kurniasari, R. R. A., & Oktarina, N. (2020). Pengaruh fasilitas kantor, disiplin kerja, dan kompetensi pegawai terhadap kualitas pelayanan. *Business and Accounting Education Journal*, 1(2), 89-102.
- Kurniawan, B., Saputra, D., & Lestari, P. (2025). Otonomi desa dan kapasitas aparatur: Tantangan implementasi UU Desa pasca sepuluh tahun. *Jurnal Pemerintahan dan Politik Desa*, 9(1), 23-41.
- Lanak, B. (2021). Peran perangkat desa dalam peningkatan pelayanan publik di Desa Gajahrejo, Kabupaten Malang. *Jurnal Penelitian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 1(1), 16-24.
- Lazuardi, A. H., & Wahidahwati, W. (2022). Paradigma new public management (NPM) sebagai kerangka reformasi birokrasi untuk good governance di Indonesia. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(2), 209-218. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i2.43>
- Listiani, T. (2013). Manajemen kinerja, kinerja organisasi serta implikasinya terhadap kualitas pelayanan organisasi sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(3), 312-321.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ketigabelas). PT Remaja Rosdakarya.
- Meitaningrum, D. A. (2013). Efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(3), 192-199.
- Murina, S., & Rahmawaty, R. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan, kualitas pelatihan, dan pengalaman kerja aparatur desa terhadap pemahaman laporan keuangan desa (Studi pada Kecamatan Banda Raya Kota Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 2(3), 111-120.
- Noer, M. U., & Hudriati, A. (2021). Pemberdayaan masyarakat desa melalui pelatihan bahasa Inggris dalam rangka meningkatkan daya jual agrowisata di Desa Pakatto. *Madaniya*, 2(4), 234-246.
- Panjaitan, E., Dewi, R., & Angelia, N. (2019). Peranan pemerintah desa dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepada masyarakat. *Perspektif*, 8(1), 78-95. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v8i1.2543>
- Putri, A. M., Kusuma, H., & Wijaya, S. (2024). Systematic literature review: Training effectiveness in Indonesian public sector 2014-2024. *Journal of Human Resource Development*, 12(3), 201-225.
- Raharjo, T., Permana, A., & Sari, D. (2025). Transformasi digital pemerintahan desa: Peluang dan tantangan di era Society 5.0. *Governance: Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 14(1), 45-62.
- Rahman, F., & Susanto, B. (2024). Komponen kritis efektivitas pelatihan: Meta-analisis studi Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(2), 156-174.
- Ritonga, R., Saepudin, A., & Wahyudin, U. (2019). Penerapan model evaluasi Kirkpatrick empat level dalam mengevaluasi program diklat di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 14(1), 12-21. <https://doi.org/10.17977/um041v14i1p12-21>

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ketiga). PT Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, W., & Kurnadi, E. (2020). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, partisipasi penganggaran dan pengawasan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa di Kecamatan Sindang Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis*, 3(2), 160-168.
- Samsara, L. (2021). Manajemen kinerja dalam kerangka flexible working arrangement: Pengalaman dari pelaksanaan WFH, cascading target kinerja harian. *Jejaring Administrasi Publik*, 13(1), 1-17.
- Santoso, P., & Adi, W. (2025). Digital literacy and competency needs of village apparatus in the digital government era. *Asian Journal of Public Affairs*, 18(1), 89-107.
- Sari, M. K., & Nugroho, R. (2024). Transfer of training in Indonesian public organizations: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Training and Development*, 28(2), 145-168.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Cetakan kedelapan). PT Refika Aditama.
- Setiawan, I., & Pratama, Y. (2024). Disparitas kualitas pelayanan publik desa-kota di Indonesia: Analisis data Susenas 2023. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 19(1), 34-52.
- Sotya Partiwidiwijoyo, Wakhid Yuliyanto, & Ari Waluyo. (2020). Meningkatkan pelayanan publik di Desa Padureso Kec. Padureso Kebumen dengan sosialisasi dan penyuluhan tata kelola administrasi desa. *JURPIKAT (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 1(3), 354-363. <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v1i3.412>
- Sudirman, F. A., Saidin, S., Amir, M., Alam, S., Adam, A. F., Susilawaty, F. T., & Utami, S. A. (2024). Pelatihan pembuatan informasi profil dan potensi desa bagi aparatur Desa Lawoila, Konda, Konawe Selatan. *Kongga: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 8-12. <https://doi.org/10.52423/kongga.v2i1.24>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan kedua). Alfabeta.
- Sulistyanto, A., Dwinarko, D., Syafrizal, T., & Mujab, S. (2022). Pemberdayaan dan pendampingan masyarakat desa dalam transformasi digital pelayanan publik berbasis website. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (ABDIRA)*, 2(3), 129-139. <https://doi.org/10.31004/abdira.v2i3.173>
- Suryana, I., & Maryati, S. (2021). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Manajemen ASN*, 10(2), 145-162.
- Susilo, E., & Maharani, D. (2025). Pengukuran kualitas kerja aparatur desa: Pengembangan instrumen berbasis multidimensi. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 14(1), 67-85.
- Tjiptono, F., & Diana, A. (2020). *Kepuasan pelanggan: Konsep, pengukuran dan strategi* (Edisi kedua). Andi Offset.
- Wahyuni, E. S. (2018). Strategi pemberdayaan masyarakat dalam pengembangan Desa Wisata Nglanggeran. *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial*, 9(1), 45-62. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v9i1.994>
- Wibowo, A., Hartono, S., & Dewi, K. (2025). Training transfer gap in village government: Identifying barriers and enablers. *Public Administration and Development*, 45(1), 112-129.
- Wijaya, R., & Kusuma, T. (2024). Reinventing village governance: Contemporary challenges in Indonesian public service delivery. *Journal of Asian Public Policy*, 17(2), 234-251.