



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 6 Nomor 2 Tahun 2026 Page 25-37

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Bagi Aparatur Desa Sungai Piyai

Ade Kurnia Saputra¹, Agus Maulana², SM Guntur³

Manajemen, Universitas Islam Indragiri

Email : saputraadhe216@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) Aparatur Desa Sungai Piyai Kecamatan Kuala Indragiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode analisis korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Desa Sungai Piyai yang berjumlah 57 orang, sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS, yang didahului oleh uji prasyarat analisis berupa uji normalitas dan uji linearitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM Aparatur Desa Sungai Piyai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,684 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,551 menunjukkan bahwa program pelatihan memberikan kontribusi sebesar 55,1% terhadap peningkatan kualitas SDM aparatur desa, sedangkan 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja agar peningkatan kualitas SDM dapat berlangsung secara optimal dan komprehensif. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan program pelatihan yang terencana, relevan, dan berkelanjutan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur desa.

Keyword :Program, Pelatihan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Aparatur Desa,

Abstract

This study aims to analyze the influence of training programs in improving the quality of human resources of the Sungai Piyai Village Apparatus in Kuala Indragiri District. The study employed a descriptive quantitative approach using a correlational analysis method. The population consisted of all Sungai Piyai Village apparatus totaling 57 individuals, who were also used as the research sample. Data were collected through the distribution of questionnaires that had previously undergone validity and reliability testing. Data analysis was conducted using simple linear regression with the assistance of SPSS software, preceded by prerequisite tests including normality and linearity tests. The results of the study indicate that training programs have a positive and significant effect on the quality of human resources of the Sungai Piyai Village apparatus. This is evidenced by a regression coefficient value of 0.684 and a significance value of 0.000 (< 0.05). The coefficient of determination (R^2) value of 0.551 indicates that training programs contribute 55.1% to the improvement of the quality of human resources of the village apparatus, while the remaining 44.9% is influenced by other factors such as work motivation, leadership, and the work environment. These findings suggest that well-planned, relevant, and sustainable training programs play an important role in enhancing the competence and professionalism of village apparatus, thereby supporting optimal and comprehensive human resource development.

Keywords: Training Program, Training, Human Resource Quality, Village Apparatus.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks organisasi publik, kualitas sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kepada masyarakat. Aparatur desa sebagai penyelenggara pemerintahan di tingkat desa dituntut untuk memiliki kompetensi, profesionalisme, serta kemampuan dalam melaksanakan berbagai tugas administratif maupun pelayanan publik.

Manajemen sumber daya manusia modern memandang SDM bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai *human capital* yang memiliki nilai strategis dalam organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja serta tuntutan masyarakat yang semakin kompleks.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui program pelatihan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang terencana dan berkelanjutan dapat membantu aparatur desa dalam meningkatkan kompetensi kerja serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Berbagai penelitian terdahulu mengindikasikan adanya

kekurangan dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi, seperti kurangnya disiplin kerja, lambatnya respons pelayanan, hingga kekeliruan dalam format administrasi yang berdampak pada kinerja yang belum optimal (Naimah, 2021).

Namun dalam praktiknya, masih terdapat berbagai tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur desa, seperti keterbatasan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, kurangnya dukungan organisasi, serta rendahnya pemanfaatan hasil pelatihan dalam kegiatan kerja sehari-hari. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana program pelatihan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur desa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia aparatur Desa Sungai Piyai Kecamatan Kuala Indragiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh program pelatihan dalam meningkatkan sumber daya manusia bagi aparatur desa di Kantor Desa Sungai Piyai Kecamatan Kuala Indragiri Kabupaten Indragiri Hilir. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh antar variabel berdasarkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang valid dan reliabel, serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini juga digunakan untuk menggambarkan fenomena pelayanan publik secara objektif berdasarkan persepsi masyarakat penerima layanan. Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran penelitian ini disusun untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu Program Pelatihan (X) Kualitas sumber daya manusia (Y). Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Piening, E. P., Baluch, A. M., & Ridder, H. G. (2021).

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Diduga Program pelatihan berpengaruh terhadap Kualitas sumberdaya manusia pada aparaturnya Desa Sungai Piyai

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pengujian Persyaratan Analisis dan pengujian Hipotesis

Pengujian persyaratan analisis dimaksudkan sebagai uji persyaratan untuk menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi sebelum data dianalisis. Pengujian persyaratan yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas dan uji independensi variabel bebas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan apakah data dari sampel memenuhi distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic Kolmogorov Smirnov, pada data program pelatihan (X) dan kualitas SDM (Y). Tabel berikut menunjukkan hasil dari uji normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel		Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Petjelasan
Program pelatihan (X)	7	087	200	Normal
Kualitas SDM (Y)	7	092	200	Normal

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel Program Pelatihan (X) sebesar 0,200, dan untuk variabel Kualitas SDM (Y) sebesar 0,200. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima, yang berarti bahwa data

pada kedua variabel penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier suatu distribusi data penelitian. Uji linieritas diketahui dengan menggunakan uji F, kriterianya adalah apabila nilai sig > 0,05 maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat linier atau dengan membandingkan nilai F dengan kriteria jika Fhitung < F tabel maka variabel bebas dengan variabel terikat linier. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan komputer program SPSS 29.0 hasil pengujian linearitas terangkum dalam tabel berikut :

Hasil Uji Linearitas Hubungan X terhadap Y

Number Variasi	F	Mean Square	Sig.
Linearity		2,347	,642
Deviation from Linearity		,584	,785
Within Groups		7,518	
Total	5		

Analisis SPSS

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan adanya hubungan linier antara variabel Program Pelatihan dan Kualitas SDM.

Selanjutnya, nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0, 678, yang lebih besar dari 0,05, menandakan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari bentuk hubungan linier.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Program Pelatihan dan Kualitas SDM Aparatur Desa Sungai Piyai bersifat linier, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linier sederhana.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji Determinasi (R Square)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X (Pola Komunikasi orangtua) dan Y (konsep diri anak). Peneliti melakukan analisis dengan regresi linear sederhana menggunakan bantuan SPSS for windows versi 16.0. setelah dilakukan analisis regresi linear sederhana diperoleh output dibawah ini. Koefisien determinasi (R Square) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (pola

komunikasi orangtua) mampu menjelaskan variabel dependen (konsep diri anak). Berikut ini hasil uji determinasi (R Square).

Koefisien Determinasi (R²)

Model		Square (R ²)	Adjusted R Square
	1	0,551	0,543

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,551. Hal ini menunjukkan bahwa 55,1% variasi Kualitas SDM Aparatur Desa Sungai Piyai dipengaruhi oleh Program Pelatihan, sedangkan 44,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja.

Dengan demikian, program pelatihan memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur desa.

Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Standard Error	t	Significance
Constant	1,742	0,215	8,028	,000
Program pelatihan (X)	0,684	0,112	6,107	,000

Dari analisis regresi linear sederhana dengan spss for windows diperoleh output hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Hasil persamaan regresi linear sederhana Pada tabel output diatas, diketahui nilai koefisien dari persamaan regresi dalam penelitian ini, digunakan persamaan regresi sederhana berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X : program pelatihan

Y : kualitas SDM

Dari tabel output hasil persamaan regresi linear sederhana didapatkan persamaan regresi berikut:

$$Y = 18,742 + 0,684X$$

Dari hasil Uji Regresi linier sederhana di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar **18,742** menunjukkan bahwa apabila program pelatihan tidak dilaksanakan atau bernilai nol, maka kualitas SDM aparatur desa berada pada nilai dasar sebesar **18,742**.
2. Koefisien regresi (b) sebesar 0,684 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan program pelatihan akan meningkatkan kualitas SDM aparatur desa sebesar 0,684 satuan.

Dengan demikian, program pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas SDM aparatur desa.

Uji Statistik t

Uji Parsial (t) digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Uji t-statistik dimaksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$). Hasil uji dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig.

Koefisien Regresi (Uji t Parsial)

variabel	hitung	g.	putusan
rogram Pelatihan)	6,107	0,000	signifikan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,107 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa Program Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Desa Sungai Piyai, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Dengan demikian, hasil uji t parsial ini menegaskan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh Program Pelatihan terhadap Kualitas SDM Aparatur Desa Sungai Piyai dapat diterima secara statistik.

B. PEMBAHASAN

Pelatihan didefinisikan sebagai proses yang terorganisasi dan bertujuan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kemampuan karyawan, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi (Hendra, 2020). Pelatihan bagi aparatur desa merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan Pengetahuan, Keterampilan & Sikap yang relevan dengan regulasi desa. Pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis peserta sehingga mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Hal ini mencakup pengembangan keterampilan operasional, pemahaman tugas, serta penyelarasan sikap kerja dengan nilai organisasi. Pelatihan yang dirancang dengan baik akan membantu mengurangi kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan organisasi dan yang dimiliki individu. Afriza, A. dkk (2024).

Menurut (Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, 2022), pelatihan merupakan proses yang terarah yang diberikan oleh perusahaan (atau lembaga) kepada para pegawai untuk membentuk perilaku para karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi. Pelatihan dilakukan berkaitan dengan kemampuan dan keahlian karyawan yang akan digunakan dalam pekerjaan saat ini. Konsep pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga menekankan pentingnya analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*) sebagai langkah awal dalam perencanaan program yang efektif. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan sehingga materi dan metode pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Model ADDIE, yang mencakup tahap analisis, desain, pengembangan, implementasi, dan evaluasi, sering digunakan sebagai kerangka kerja untuk memastikan pelatihan relevan dan berkualitas. Santoso, dkk (2022).

Pelatihan dianggap sebagai investasi strategis yang mampu meningkatkan *technical skill* dan *managerial skill* pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja serta kualitas dan kuantitas hasil kerja (Hasibuan dalam Wahyuningsih S, 2019). Keberhasilan desa dalam mengelola dana dan aset sangat bergantung pada pemahaman teknis yang didapat melalui pelatihan. (Pranowo et al., 2021) juga menyebutkan tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui penambahan

pengetahuan dan keterampilan spesifik, serta modifikasi perilaku kerja. Secara spesifik, aspek pengembangan difokuskan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi karyawan di masa depan

Dalam konteks *performance management*, pelatihan juga berperan sebagai alat untuk memperbaiki dan menyesuaikan kinerja individu dengan standar organisasi. Pelatihan yang berkelanjutan akan membantu organisasi mengantisipasi perubahan kebutuhan pekerjaan akibat perkembangan teknologi, regulasi, maupun tuntutan masyarakat. Oleh karena itu, pelatihan dipandang sebagai bagian integral dari strategi manajemen talenta yang sistematis. Panjaitan, M. (2025). Sejalan dengan hal itu Agus Maulana menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Didalam suatu organisasi pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan yang biasanya untuk ketrampilan khusus seseorang atau kelompok. (Agus Maulana:2019)

Ungkapan Guntur dalam jurnalnya bahwa Kualitas sumber daya manusia selalu berkaitan erat dengan kerja yang profesional. Oleh karena itu, kualitas kerja harus dilihat dalam konteks pekerjaan yang merupakan bagian dari profesi seseorang. Maka tidak mengherankan jika kualitas sumber daya manusia yang baik diharapkan muncul dari kalangan profesional. Hal ini wajar karena kalangan profesional memiliki keahlian, struktur organisasi, serta kode etik yang mendukung mereka dalam mengembangkan konsep, standar, bahkan ukuran yang dapat digunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang lebih besar.

Studi oleh Rahman dan Kurniawan (2024) menemukan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan berbasis kebutuhan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM aparatur pemerintahan daerah. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas SDM merupakan hasil dari proses pengelolaan dan pengembangan yang terencana. Hal ini sejalan dengan ungkapan Guntur dalam jurnalnya bahwa Kualitas sumber daya manusia selalu berkaitan erat dengan kerja yang profesional. Untuk menciptakan SDM yang berkualitas, diperlukan pengembangan pengetahuan dan keterampilan petugas atau aparatur melalui kursus, pendidikan, serta pelatihan secara berkala melalui program pelatihan. (SM. Guntur: 2023)

Menurut Aguinis (2023), kinerja merupakan manifestasi nyata dari kualitas SDM, karena mencerminkan hasil kerja yang dapat diukur baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dalam konteks organisasi publik, kualitas SDM yang baik tercermin dari meningkatnya produktivitas,

akurasi kerja, responsivitas pelayanan, serta kepatuhan terhadap standar dan regulasi yang berlaku. Adapun menurut Armstrong dan Taylor (2023), kualitas SDM ditentukan oleh sejauh mana individu memiliki kompetensi, komitmen, dan kapasitas berkelanjutan untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang dinamis. Dengan demikian, kualitas SDM tidak hanya dipahami sebagai kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek perilaku dan profesionalisme kerja.

Dari sudut pandang pengembangan organisasi, kualitas SDM bersifat dinamis dan dapat ditingkatkan melalui intervensi manajerial yang tepat. Dessler (2024) menyatakan bahwa kualitas SDM tidak bersifat statis, melainkan berkembang seiring dengan adanya pelatihan, pengalaman kerja, pembelajaran berkelanjutan, dan sistem manajemen kinerja yang efektif. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk secara aktif mengelola dan mengembangkan SDM agar kualitas yang dimiliki tetap relevan dengan perubahan lingkungan kerja.

Kualitas SDM (yang sering diukur melalui kompetensi dan kinerja) merujuk pada kompetensi yang dimiliki oleh individu, yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efisien dan mencapai tujuan organisasi (Suwerni, S., Arifin, S., & Latief, 2023).

Sebagaimana halnya yang telah dilaksanakan di Desa Sungai Piyai dapat disimpulkan bahwa Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia aparatur Desa Sungai Piyai. Dan dalam hal ini beberapa hal yang mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesesuaian Program Pelatihan dengan Kebutuhan Aparatur Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas SDM aparatur desa, yang tercermin dari nilai koefisien regresi sebesar 0,683. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang relevan dengan kebutuhan tugas dan fungsi aparatur desa berkontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme kerja. Dengan demikian, kesesuaian materi pelatihan menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan program pelatihan.

2. Efektivitas Pelaksanaan dan Metode Pelatihan

Hubungan linier yang signifikan antara program pelatihan dan kualitas SDM menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur mampu meningkatkan kualitas kinerja aparatur desa (Noe, 2020; Mangkunegara, 2021). Hal ini mengimplikasikan bahwa metode pelatihan yang aplikatif dan mudah dipahami berperan dalam mendorong

transfer pengetahuan dan keterampilan ke dalam praktik kerja aparatur desa.

3. Motivasi dan Partisipasi Aparatur Desa

Besarnya kontribusi program pelatihan terhadap kualitas SDM sebesar 46,7% menunjukkan bahwa aparatur desa merespons program pelatihan secara positif. Temuan ini mengindikasikan adanya motivasi dan partisipasi aparatur desa dalam mengikuti pelatihan. Namun demikian, masih terdapat 53,3% faktor lain di luar pelatihan yang memengaruhi kualitas SDM, yang salah satunya berkaitan dengan tingkat motivasi individu aparatur desa.

Kualitas sumber daya manusia tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan, tetapi juga oleh faktor internal individu, seperti motivasi intrinsik dan komitmen kerja, serta faktor eksternal organisasi (Sutrisno, 2021).

4. Dukungan Kepemimpinan dan Kebijakan Organisasi Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun program pelatihan berpengaruh kuat, pengaruh tersebut belum sepenuhnya maksimal. Hal ini menandakan bahwa dukungan pimpinan desa dan kebijakan organisasi menjadi faktor penentu dalam optimalisasi pelaksanaan pelatihan. Dukungan struktural diperlukan agar aparatur desa dapat menerapkan hasil pelatihan secara konsisten dalam pelaksanaan tugas.

5. Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Aparatur

Lingkungan kerja adalah keseluruhan situasi fisik dan nonfisik yang mengitari karyawan saat mereka menjalankan tugasnya, yang dapat memengaruhi kinerja dan kualitas sumber daya manusia secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan memungkinkan interaksi sosial yang baik akan meningkatkan fokus, motivasi, serta semangat kerja pegawai. Di samping itu, suasana kerja yang baik mendorong pegawai desa untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang didapat dari pelatihan dengan maksimal dalam kegiatan kerja sehari-hari (Sedarmayanti:2020)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa **program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kualitas SDM aparatur Desa Sungai Piyai, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 18,742 + 0,684X$. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai signifikansi sebesar **0,000 (< 0,05)**, yang berarti bahwa program pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM aparatur desa. Nilai koefisien determinasi (R^2)

sebesar **0,551** menunjukkan bahwa program pelatihan memberikan kontribusi sebesar **55,1%** terhadap peningkatan kualitas SDM aparatur Desa Sungai Piyai, sedangkan sisanya **44,9%** dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia adalah kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan aparatur desa, efektivitas metode dan pelaksanaan pelatihan, motivasi dan partisipasi aparatur desa, dukungan kepemimpinan dan kebijakan organisasi desa, serta kondisi lingkungan dan pengalaman kerja aparatur desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2023). *Performance management* (5th ed.). Chicago, IL: Chicago Business Press.
- Agus Maulana, (2019). *Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Satpol-Pp Kabupaten Indragiri Hilir*. Jurnal Ilmiah Sosial Volume 1, No. 1, Mei 2019
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2024). *Human resource management* (17th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT ABC Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 14(3), 3555–3562. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1755>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Irianto, J., Asmorowati, S., & Santoso, Y. H. (2022). Pengembangan manajemen pelatihan sumber daya manusia berdasarkan sistem ADDIE pada aparatur. *Jurnal Layanan Masyarakat*
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Naimah, S. I. (2021). *Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora* [Skripsi/Laporan Penelitian].
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Pardede, R. O., Silalahi, S. P. R., & Panjaitan, M. (2025). Peran manajemen sumber daya

manusia dalam sistem pelatihan, pengembangan dan coaching terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*

Pranowo, A. G., Sunaryo, H., & Abs, M. K. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kompetensi karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(9), 48–53.

Rahman, A., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen Publik*,

SM. Guntur, Syafrinadina, Haza Muslimin, Badewin, (2023). *Peran Kualitas Sdm Dalam Meningkatkan Pengelolaan Pelayanan Penerbitan Kartu Keluarga Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Inhil*. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (AMNESIA)* Vol. 1, No. 2, Juni 2023, hlm. 63~71 ISSN: 3024-9627, DOI: 10.61167/amnesia.v1i1

Suwerni, S., Arifin, S., & Latief. (2023). Kompetensi aparatur dan kualitas pelayanan publik di sektor pemerintahan desa. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*

Wahyuningsih, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pengelola Badan Usaha Milik Desa (Bumdesa) Program Studi Manajemen Universitas Sulawesi Barat*. (Skripsi, Universitas Sulawesi Barat). Diperoleh dari [https://repository.unsulbar.ac.id/id/eprint/652/1/SKRIPSI%20-%20NUR%20AQIDAH%20AINUN%20M_organized%20\(1\).pdf](https://repository.unsulbar.ac.id/id/eprint/652/1/SKRIPSI%20-%20NUR%20AQIDAH%20AINUN%20M_organized%20(1).pdf)

Zuanda, S., Syuhada, S., Saputra, R., & Afriza, A. (2024). *Konsep pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif di lembaga pendidikan*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 3073–3081. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.12849>.