

**ANALISIS KINERJA APLIKASI *ELECTRONIC HUMAN  
DEVELOPMENT WORKER (E-HDW)* TERHADAP KINERJA  
KPM DI KABUPATEN KENDAL**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2  
Program Magister Manajemen



**Disusun Oleh:**

**Dania Marwati Firdaus**

**20402300027**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**TESIS**

**ANALISIS KINERJA APLIKASI *ELECTRONIC HUMAN  
DEVELOPMENT WORKER (E-HDW)* TERHADAP KINERJA KPM DI  
KABUPATEN KENDAL**

**Disusun Oleh:**

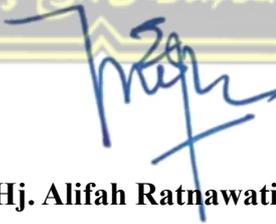
**Dania Marwati Firdaus**

**20402300027**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan  
sidang panitia ujian Tesis Program Magister Manajemen  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

**Semarang, 14 November 2024**

**Pembimbing,**



**Prof. Dr. Hj. Alifah Ratnawati, S.E.,MM**

**NIK. 210489019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS KINERJA APLIKASI *ELECTRONIC HUMAN*  
*DEVELOPMENT WORKER* (E-HDW) TERHADAP KINERJA KPM DI  
KABUPATEN KENDAL**

**Disusun Oleh:**

**Dania Marwati Firdaus**

**20402300027**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal 16 November 2024

**Susunan Dewan Penguji**

**Pembimbing,**

**Penguji I**

**Prof. Dr. Hj. Alifah Ratnawati, S.E.,MM**  
NIK.210489019

**Prof. Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D.**  
NIK.210499043

**Penguji II**

**Prof. Dr. Hendar, S.E., M.Si**  
NIK.210499041

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen

Tanggal 2 Desember 2024

**Ketua Program Pascasarjana**



**Prof. Dr. Ibnu Khajar SE., M.Si**  
NIK. 210491028

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dania Marwati Firdaus  
NIM : 20402300027  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Analisis Kinerja Aplikasi *Electronic Human Development Worker* (E-HDW) Terhadap Kinerja KPM di Kabupaten Kendal” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, 4 Desember 2024

Pembimbing,

Saya yang menyatakan,

  
Prof. Dr. Hj. Alifah Ratnawati, S.E.,MM

  
Dania Marwati Firdaus

NIK.210489019

NIM. 20402300027

## LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dania Marwati Firdaus  
NIM : 20402300027  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul:

### **ANALISIS KINERJA APLIKASI *ELECTRONIC HUMAN DEVELOPMENT WORKER* (E-HDW) TERHADAP KINERJA KPM DI KABUPATEN KENDAL**

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan **serius**-serius. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

**Semarang, 4 Desember 2024**

**Yang membuat Pernyataan,**



**Dania Marwati Firdaus**

**NIM. 20402300027**

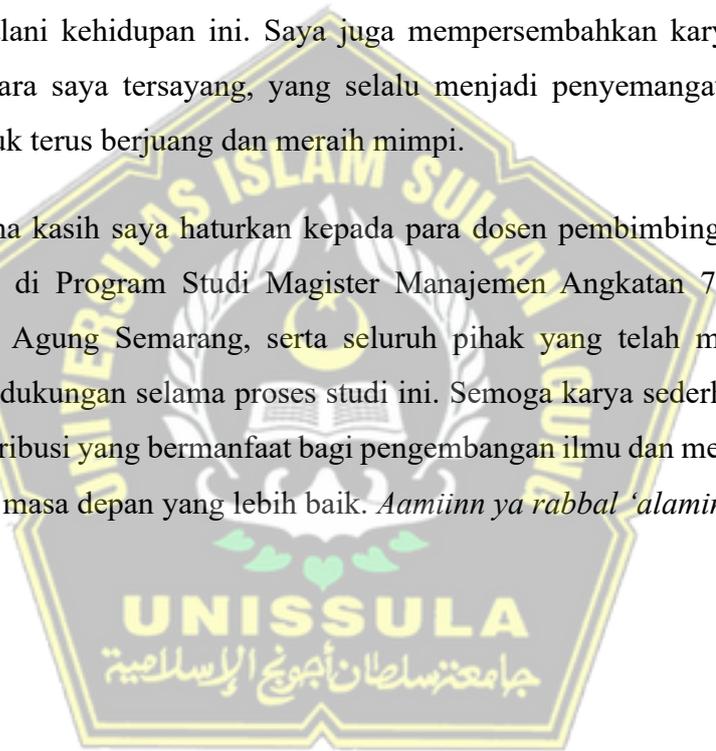
## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Al-hamdulillahi rabbil 'alamin*, segala puji bagi Allah tuhan semesta alam, tuhan pemilik semua ilmu di muka bumi, tuhan yang memberikan kemudahan bagi penulis untuk dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada *Rosulullah Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam*.

Tesis ini saya dedikasikan kepada kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan cinta, doa, dan dukungan tanpa henti. Ayah dan Ibu adalah inspirasi terbesar saya dalam menjalani kehidupan ini. Saya juga mempersembahkan karya ini kepada saudara-saudara saya tersayang, yang selalu menjadi penyemangat dan sumber motivasi untuk terus berjuang dan meraih mimpi.

Ucapan terima kasih saya haturkan kepada para dosen pembimbing, rekan-rekan seperjuangan di Program Studi Magister Manajemen Angkatan 78 Universitas Islam Sultan Agung Semarang, serta seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan selama proses studi ini. Semoga karya sederhana ini dapat menjadi kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan menjadi langkah awal menuju masa depan yang lebih baik. *Aamiinn ya rabbal 'alamin*.



## MOTTO

“Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah: 6)

“Setiap langkah kecil hari ini adalah pijakan menuju impian besar di masa depan.

Jangan pernah berhenti belajar, karena dunia terus berubah dan hanya mereka yang terus beradaptasi yang akan bertahan. Ingatlah, keberhasilan bukanlah tujuan akhir, melainkan perjalanan untuk menjadi versi terbaik dari diri sendiri.”

(Dania, 2024)



## **ABSTRACT**

*E-HDW is an application from the Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions, and Transmigration (Kemendesa PDTT) designed to assist in the planning, implementation, and control of stunting convergence programs at the village level. By the end of August 2023, Kemendesa updated the application to e-HDW 2.0. The use of e-HDW 2.0 by Village Community Empowerment Cadres (KPM) requires new technical training. The adaptation process by KPM is the main issue addressed in this study.*

*The objective of this study is to analyze the performance improvement of KPM through the variables included in the research, namely quality of training, competency and performance of the e-HDW 2.0 application..*

*The researcher will use a quantitative method to test and analyze these variables. The population in this study consists of village development cadres (KPM) registered in Kendal Regency. The sample in this study was determined using the census method, where the entire population in the study was taken as a sample. Thus, the sample size used in this study was 266 individuals.*

*Keywords: Training Quality, Competencies, e-HDW 2.0 Application Performance, KPM Performance.*

## ABSTRAK

E-HDW merupakan aplikasi dari Kementerian Desa PDTT untuk membantu kegiatan perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian terhadap pelaksanaan program konvergensi stunting di tingkat desa. Hingga pada akhir bulan Agustus 2023, Kemendesa melakukan update pada aplikasi menjadi e-HDW 2.0. Penggunaan e-HDW 2.0 oleh KPM perlu pembelajaran teknis yang baru. Adaptasi penyesuaian dari KPM inilah yang jadi permasalahan pada penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peningkatan kinerja KPM melalui variabel yang ada di dalam penelitian yaitu variabel kualitas pelatihan, kompetensi SDM dan kinerja aplikasi e-HDW 2.0.

Peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk menguji dan menganalisis variabel tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah para kader pembangunan desa yang terdaftar di Kabupaten Kendal. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi di dalam penelitian dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan didalam penelitian ini yaitu sebanyak 266 orang.

Kata kunci: Kualitas Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Aplikasi e-HDW 2.0, Kinerja KPM.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Analisis Kinerja Aplikasi *Electronic Human Development Worker* (E-HDW) Terhadap Kinerja KPM di Kabupaten Kendal”. Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam proses penyusunan tesis ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan tidak lepas dari bantuan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (Unissula), yang telah memberikan arahan, bimbingan, sekaligus memberikan kemudahan penulis dalam menyelesaikan studi.
2. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si, selaku Ketua Program Magister Manajemen Unissula, yang terus memberikan motivasi dan dorongan agar penulis dapat menyelesaikan studi tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
3. Prof. Dr. Hj. Alifah Ratnawati, S.E., MM, selaku Dosen Pembimbing Tesis, yang telah meluangkan waktu, bahkan di masa libur, untuk memberikan bimbingan dan konsultasi yang sangat berharga kepada penulis.
4. Prof. Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Penguji I, atas arahan, masukan, dan kritik membangun yang sangat membantu dalam penyempurnaan tesis ini.
5. Prof. Dr. Hendar, S.E., M.Si, selaku Penguji II, atas dukungan dan saran berharga yang turut memperkaya isi dan kualitas penelitian ini.
6. Kedua orang tua tercinta beserta saudara-saudara saya, atas doa, kasih sayang, dan dukungan yang tiada henti selama ini.
7. Kepada Tenaga Ahli P3MD Kabupaten Kendal, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kendal khususnya Bidang Pemberdayaan Masyarakat Desa beserta Kader Pembangunan Manusia (KPM) se Kabupaten Kendal yang telah membantu dalam koordinasi serta pemenuhan data untuk tesis ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan di Program Magister Manajemen Angkatan 78, khususnya Bapak Anas dan Bapak Eric yang menjadi teman diskusi dalam menyelesaikan tugas dan tesis ini.
9. Pasangan saya yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan tesis ini tepat waktu, sebelum dua tahun.
10. Seluruh pihak yang mendukung untuk kelancaran studi ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis dengan rendah hati menerima segala saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Harapan penulis, tesis ini dapat memberikan manfaat, baik secara akademis maupun praktis, serta menjadi sumbangan ilmu yang bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, 2 Desember 2024



**Dania Marwati Firdaus**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
ABSTRAK .....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
1.4.1 Akademisi .....	9
1.4.2 Praktisi.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	10
2.1. Kualitas Pelatihan .....	10
2.1.1 Pengertian Kualitas Pelatihan .....	10
2.1.2 Indikator Penilaian Kualitas Pelatihan.....	10
2.2. Kompetensi SDM.....	11
2.2.1 Pengertian Kompetensi SDM .....	11
2.2.2 Indikator Penilaian Kompetensi SDM .....	12
2.3. Kinerja.....	13
2.3.1 Pengertian Kinerja .....	13
2.3.2 Indikator Penilaian Kinerja .....	14

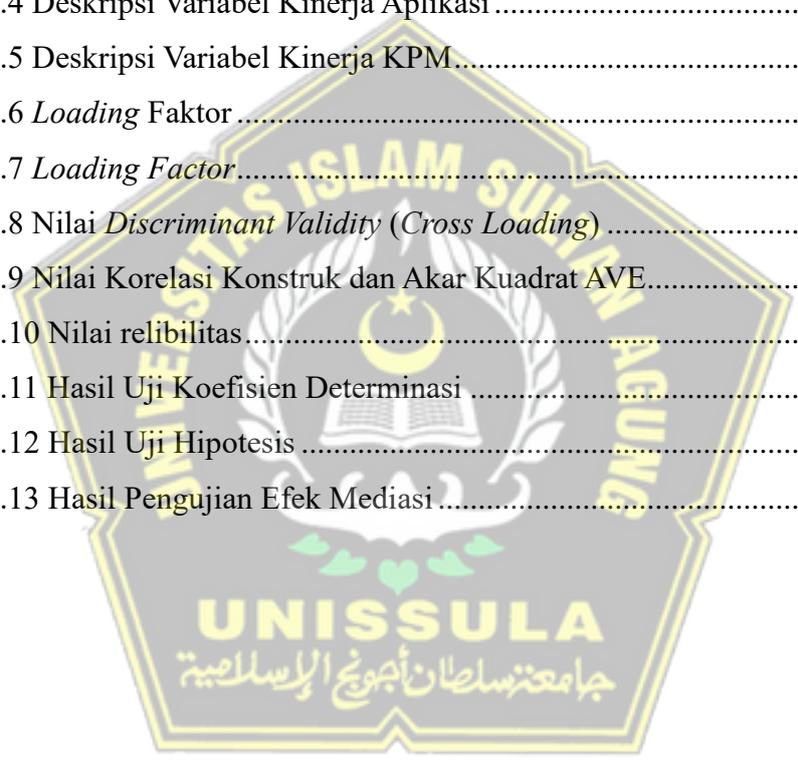
2.4. Aplikasi e-HDW 2.0 .....	16
2.4.1 Pengertian Aplikasi e-HDW 2.0 .....	16
2.4.2 Pengertian <i>Technology Acceptance Model</i> (TAM) .....	16
2.4.3 Indikator Penilaian <i>Technology Acceptance Model</i> (TAM).....	17
2.5. Kader Pembangunan Manusia (KPM).....	18
2.5.1 Pengertian KPM.....	18
2.5.2 Pentingnya KPM.....	18
2.6. Pengembangan Hipotesis .....	20
2.6.1 Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja KPM.....	20
2.6.2 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja KPM .....	20
2.6.3 Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Aplikasi .....	21
2.6.4 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Aplikasi .....	21
2.6.5 Pengaruh Kinerja Aplikasi terhadap Kinerja KPM.....	22
2.7. Kerangka Penelitian .....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1. Jenis Penelitian.....	24
3.2. Populasi dan Sampel.....	24
3.2.1 Populasi.....	24
3.2.2 Sampel.....	24
3.3. Sumber dan Jenis Data.....	24
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	25
3.4.1 Observasi.....	25
3.4.2 Wawancara .....	25
3.4.3 Studi Dokumen .....	25
3.4.4 Skala Pengukuran.....	25
3.5. Definisi Operasional Variabel dan Indikator.....	26
3.6. Teknik Analisis Data .....	30
BAB IV PEMBAHASAN.....	35
4.1. Deskripsi Responden .....	35
4.2. Deskripsi Variabel atau Statistik Deskriptif.....	35
4.2.1 Deskripsi Variabel Kualitas Pelatihan.....	37
4.2.2 Deskripsi Variabel Kompetensi SDM.....	39

4.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Aplikasi.....	41
4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja KPM .....	43
4.3. Analisis Data.....	45
4.3.1 Evaluasi model Struktural / Analisis <i>Inner Model</i> .....	50
4.3.2 Hasil Uji Hipotesis.....	51
4.3.3 Pengaruh Tidak Langsung.....	53
4.4. Pembahasan.....	55
4.4.1 Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja KPM.....	55
4.4.2 Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Aplikasi .....	56
4.4.3 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja KPM.....	56
4.4.4 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Aplikasi .....	56
4.4.5 Pengaruh Kinerja Aplikasi terhadap Kinerja KPM.....	57
4.4.6 Hasil pertanyaan terbuka.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1. Kesimpulan.....	61
5.2. Saran .....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	65
DAFTAR LAMPIRAN .....	69



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel perubahan Aplikasi eHDW .....	3
Tabel 1.2 Tabel <i>Research Gap</i> .....	6
Tabel 3.1 Instrument Skala Likert .....	26
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator .....	28
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Kualitas Pelatihan .....	37
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Kompetensi SDM .....	39
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Aplikasi .....	41
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja KPM .....	43
Tabel 4.6 <i>Loading</i> Faktor .....	46
Tabel 4.7 <i>Loading Factor</i> .....	47
Tabel 4.8 Nilai <i>Discriminant Validity</i> ( <i>Cross Loading</i> ) .....	48
Tabel 4.9 Nilai Korelasi Konstruk dan Akar Kuadrat AVE .....	49
Tabel 4.10 Nilai reliabilitas .....	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis .....	52
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Efek Mediasi .....	53



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 eHDW Eksisting.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	23
Gambar 4.1 Uji validitas .....	45



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Berdasarkan data dari Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) yang diterbitkan pada tahun 2018, tercatat bahwa 30,8% balita yang ada di Indonesia mengalami stunting. Angka ini menunjukkan sekitar 7 juta balita, yang merupakan generasi penerus bangsa, berisiko menghadapi keterbatasan daya saing di masa depan. Oleh karena itu, upaya pencegahan stunting menjadi sangat penting untuk menjamin generasi muda Indonesia memiliki masa depan yang lebih cerah. Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi menetapkan bahwa salah satu prioritas penggunaan Dana Desa tahun 2019 adalah untuk mendukung pencegahan stunting. Hal ini juga diatur dalam “Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2023 tentang Petunjuk Operasional atas Fokus Penggunaan Dana Desa Tahun 2024”, serta “Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2023 tentang Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2024”, khususnya di Pasal 6 yang mengatur bahwa “Dana Desa diprioritaskan untuk kegiatan pelayanan gizi dan pencegahan anak kerdil (stunting) yang meliputi: penyediaan air bersih dan sanitasi; pemberian makanan tambahan dan bergizi untuk balita; pelatihan pemantauan perkembangan kesehatan ibu hamil atau ibu menyusui; bantuan Posyandu untuk mendukung kegiatan pemeriksaan berkala kesehatan ibu hamil atau ibu menyusui; pengembangan apotik hidup Desa dan produk hortikultura untuk memenuhi kebutuhan gizi ibu hamil atau ibu menyusui; pengembangan ketahanan pangan di Desa; dan kegiatan penanganan kualitas hidup lainnya yang sesuai dengan kewenangan Desa dan diputuskan dalam musyawarah Desa”.

Salah satu langkah untuk dapat memastikan bahwa penggunaan Dana Desa difokuskan pada upaya pencegahan stunting adalah dengan

memfasilitasi konvergensi pencegahan stunting di tingkat desa. Fasilitasi ini dilakukan melalui pendampingan kepada pemerintah dan masyarakat desa agar penggunaan Dana Desa diarahkan pada kegiatan pembangunan yang secara langsung mendukung percepatan pencegahan stunting, serta terintegrasi dengan sumber pembiayaan untuk kegiatan pembangunan lainnya.

Pendampingan dalam upaya mencegah adanya masalah stunting dilakukan oleh pendamping masyarakat desa dan beberapa Kader Pembangunan Manusia (KPM). Selain itu, berbagai pihak yang bergerak dalam pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa juga dapat turut serta dalam kegiatan ini. Keterlibatan pihak-pihak tersebut bertujuan untuk memastikan sinergi dan keberlanjutan program pencegahan stunting secara menyeluruh di desa.

KPM adalah warga desa yang memenuhi kriteria dan terpilih melalui musyawarah desa untuk membantu pemerintah desa dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi pembangunan sumber daya manusia. KPM dibentuk pada tahun 2019 berdasarkan “Surat Edaran Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kementerian Desa PDTT, dengan Nomor 07/PMD.00.01/II/2019 terkait Konvergensi Pencegahan Stunting di Desa”. Tugas KPM mencakup pengorganisasian kegiatan, pendataan, serta memberikan edukasi kepada masyarakat desa terkait upaya pencegahan stunting. Dengan adanya KPM, diharapkan proses pembangunan desa lebih terarah dan dapat menyentuh kebutuhan utama masyarakat, khususnya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

e-HDW merupakan aplikasi yang dirancang oleh Kementerian Desa PDTT, yang mendapat dukungan langsung dari Bank Dunia untuk mendukung proses perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan pencegahan stunting di tingkat desa. Upaya penanganan stunting telah ditetapkan sebagai salah satu isu strategis dan program prioritas nasional dalam “Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN)

2015-2019”, yang kemudian dilanjutkan pada RPJMN 2020-2024 dengan target menurunkan prevalensi stunting dari 24,4% pada tahun 2021 menjadi 14% pada tahun 2024.

Agar lebih efektif, aplikasi e-HDW yang ada saat ini disesuaikan untuk mengatasi masalah seperti gangguan sinyal, waktu respon lambat akibat meningkatnya jumlah *database*, data ganda pada kelompok sasaran layanan, serta penyesuaian *score cards* layanan desa. Oleh karena itu, dikembangkan versi e-HDW berbasis Android dan Website 2.0 untuk meningkatkan efisiensi KPM dalam menginput data dan melaporkan hasil, sehingga mendukung optimalisasi konvergensi pencegahan stunting di desa.

Sejak Februari hingga Agustus 2023 Aplikasi eHDW Eksisting mengalami error yang menyebabkan pendataan dilakukan secara manual. Hal ini tentu mengganggu kinerja KPM selaku Kader di Desa dalam melakukan pendataan. Menurut Kasi PSBMD (Pemberdayaan Sosial Budaya Masyarakat Desa) Dispermasdes, Yesie Purwandari menegaskan semenjak *error* e-HDW eksisting, KPM mengalami kendala dalam melaksanakan tugasnya, karena melakukan pendataan secara manual yang rumit dan perlu pendataan yang sangat teliti sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama.

Hingga pada akhir bulan Agustus 2023, Kemendesa melakukan update pada Aplikasi menjadi eHDW 2.0 yang mana diharapkan menjadi solusi atas permasalahan yang sangat kompleks. Di aplikasi yang terbaru ini mengalami perubahan yang signifikan, adapun dijelaskan tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Tabel perubahan Aplikasi eHDW**

<b>eHDW 1.0</b>	<b>eHDW 2.0</b>
Basis Android Apps	Basis Website
Hanya untuk KPM	Kelola mulai dari Kabupaten, Kecamatan, Pemerintah Desa dan KPM

---

Hanya bisa dioperasikan satu device saja    Bisa dibuka dimana saja  
*device saja*

---

Dengan perbedaan yang dijelaskan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa penggunaan eHDW 2.0 KPM perlu pembelajaran teknis yang baru. Adaptasi penyesuaian dari KPM inilah yang jadi permasalahan pada penelitian ini.



**Gambar 1.1 eHDW Eksisting**

Gap antara kualitas pelatihan dan kinerja menunjukkan bahwa meskipun pelatihan yang berkualitas diberikan, peningkatan kinerja pegawai seringkali tidak signifikan hasilnya. Hal ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan spesifik pekerjaan, metode pelatihan yang tidak efektif, serta kurangnya dukungan dan tindak lanjut dari manajemen setelah pelatihan. Selain itu, tanpa adanya mekanisme evaluasi yang tepat untuk mengukur transfer pengetahuan dan keterampilan ke tempat kerja, dampak pelatihan terhadap kinerja tidak dapat dioptimalkan. Akibatnya, meski pelatihan berkualitas telah dilakukan, jika tidak didukung dengan implementasi yang baik, kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan yang diharapkan (Fajri, 2019).

Gap antara kompetensi dan kinerja mengeksplorasi ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki karyawan dan kinerja aktual mereka di tempat kerja. Karyawan mungkin memiliki kompetensi teknis dan perilaku yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka, sering kali ada faktor-faktor lain seperti motivasi, budaya organisasi, dan kondisi

kerja yang mempengaruhi bagaimana kompetensi tersebut diterapkan dalam situasi nyata. Gap ini bisa muncul karena kurangnya peluang untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki, kurangnya dukungan dari manajemen, atau hambatan dalam proses kerja yang menghalangi penerapan kompetensi secara efektif. Pada proses ini menekankan pentingnya kompetensi yang dimiliki karyawan dapat dioptimalkan dan berdampak dalam kinerja mereka (Muslimat, 2020).

Kualitas pelatihan diberikan untuk memperkenalkan dan mengajarkan penggunaan aplikasi baru, adopsi dan pemanfaatannya di tempat kerja sering kali tidak maksimal hasilnya. Beberapa faktor yang menjadi penyebab dari hal ini, seperti kurangnya relevansi dan praktik langsung dalam pelatihan, metode pelatihan yang kurang interaktif, dan dukungan pasca-pelatihan yang minim. Selain itu, resistensi terhadap perubahan, keterbatasan waktu untuk mempelajari aplikasi baru, dan tidak adanya insentif atau motivasi yang cukup untuk menggunakan aplikasi tersebut juga memperburuk masalah ini. Akibatnya, meski karyawan telah menerima pelatihan, aplikasi baru sering kali tidak digunakan secara efektif, mengurangi potensi manfaat dan efisiensi yang diharapkan dari implementasi teknologi tersebut (Destiani & Rifai, 2023).

Pegawai dapat memiliki kompetensi pengetahuan dasar tentang aplikasi yang digunakan. Faktor seperti kurangnya kompetensi pegawai, dan perbedaan dalam tingkat kemampuan dasar di antara pegawai dapat menjadi hambatan dalam penerapan praktis penggunaan aplikasi. Gap ini dapat menyebabkan penurunan tingkat kompetensi, sehingga tidak memberikan pengaruh yang maksimal pada kinerja aplikasi. Pada proses ini menekankan perlunya peningkatan kompetensi berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, serta sistem dukungan yang responsif untuk memastikan pegawai dapat memanfaatkan aplikasi secara efektif dan optimal dalam pekerjaan mereka (Suryani et al., 2021).

Pengaruh kinerja penggunaan aplikasi terhadap kinerja pegawai menyoroiti bagaimana efektivitas dan efisiensi aplikasi yang digunakan

dalam pekerjaan berdampak langsung pada produktivitas dan hasil kerja pegawai. Aplikasi yang dirancang dengan baik dan dioptimalkan untuk tugas-tugas spesifik dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menyediakan alat yang mempermudah proses kerja, mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, dan meminimalkan kesalahan. Sebaliknya, aplikasi yang lambat, sering mengalami gangguan, atau sulit digunakan dapat menyebabkan frustrasi, penurunan motivasi, dan inefisiensi, yang pada gilirannya menghambat kinerja pegawai. Pada proses ini penting untuk memahami sejauh mana aplikasi dapat menjadi pendorong atau penghambat kinerja pegawai, serta mengidentifikasi area untuk perbaikan dalam pengembangan dan implementasi teknologi di tempat kerja.

Hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja aplikasi eHDW terhadap kinerja KPM masih kurang diteliti secara komprehensif. Saat ini, literatur seringkali hanya fokus pada masing-masing elemen secara terpisah, seperti pelatihan dan kompetensi. Namun, diperlukan penelitian yang lebih mendalam yang mempertimbangkan bagaimana pelatihan yang diberikan kepada KPM dan kompetensi yang dimiliki dapat mempengaruhi kualitas kinerja mereka. Selain itu, penting untuk meneliti sejauh mana kinerja aplikasi eHDW memfasilitasi atau menghambat kinerja KPM.

**Tabel 1.2**  
**Tabel Research Gap**

No	Research Gap	Sumber	Temuan
1	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja pegawai	(Pohan et al., 2022) (Felicia, 2018)	“Kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”
		(Tangdigiling, 2020) (Fajri, 2019)	“Kualitas pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”

2	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai	(Muslimat, 2020) (Saptalia et al., 2022) (Pancasasti, 2023) (Kharisma, 2020)	“Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”
3	Terdapat perbedaan hasil penelitian kinerja aplikasi menggunakan teori <i>Technologi Acceptance Model</i> (TAM) terhadap kinerja pegawai	(Prasetyo, 2020) (Hantono et al., 2023) (Lestari et al., 2019) (Ariyani & Maghfiroh, 2022)	“TAM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” “TAM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”

Tabel 1.2 menunjukkan adanya gap penelitian yang memiliki keterkaitan dengan pengaruh kualitas pelatihan, kompetensi dan kinerja aplikasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian tentang pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda. Pada penelitian (Pohan et al., 2022) dan (Felicia, 2018) menemukan bahwa “kualitas pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Pada penelitian (Tangdigiling, 2020) dan (Fajri, 2019) menemukan “bahwa kualitas pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Dalam konteks kompetensi, (Muslimat, 2020) dan (Saptalia et al., 2022) menyatakan bahwa “kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”, namun (Pancasasti, 2023) dan (Kharisma, 2020) menemukan hasil yang berbeda, yaitu “kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan”. Sementara itu, dalam studi mengenai pengaruh kinerja aplikasi terhadap kinerja pegawai menggunakan Teknologi Acceptance Model (TAM), (Prasetyo, 2020) , (Hantono et al., 2023) , dan (Lestari et

al., 2019) menyimpulkan bahwa “TAM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”, tetapi (Ariyani & Maghfiroh, 2022) menemukan bahwa “TAM tidak berpengaruh positif dan signifikan”.

Adanya fenomena yang sedang terjadi di KPM Kabupaten Kendal, disertai dengan berbagai kesenjangan penelitian yang dijelaskan dalam Tabel 1.2, maka penulis akan membahas lebih dalam mengenai analisis kinerja aplikasi *Electronic Human Development Worker* (E-HDW) terhadap kinerja KPM di Kabupaten Kendal sebagai strategi efektif untuk mengatasi permasalahan dan kesenjangan penelitian yang ada.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan diatas, maka dapat disimpulkan Rumusan Masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja KPM melalui variabel yang ada didalam penelitian yaitu variabel kualitas pelatihan, kompetensi dan kinerja aplikasi e-HDW 2.0. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka peneliti merumuskan *Research Question* sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tingkat kualitas pelatihan terhadap tingkat kinerja KPM bagi perencanaan kesehatan di desa?
2. Bagaimana pengaruh tingkat kompetensi terhadap tingkat kinerja KPM bagi perencanaan kesehatan di desa?
3. Bagaimana pengaruh tingkat kualitas pelatihan terhadap tingkat kinerja aplikasi e-HDW 2.0 bagi perencanaan kesehatan di desa?
4. Bagaimana pengaruh tingkat kompetensi terhadap tingkat kinerja aplikasi e-HDW 2.0 bagi perencanaan kesehatan di desa?
5. Bagaimana pengaruh tingkat kinerja aplikasi e-HDW 2.0 terhadap tingkat kinerja KPM bagi perencanaan kesehatan di desa?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kualitas pelatihan terhadap tingkat kinerja KPM bagi perencanaan kesehatan di desa.
2. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kompetensi terhadap tingkat kinerja KPM bagi perencanaan kesehatan di desa.
3. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kualitas pelatihan terhadap tingkat kinerja aplikasi e-HDW 2.0 bagi perencanaan kesehatan di desa.
4. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kompetensi terhadap tingkat kinerja aplikasi e-HDW 2.0 bagi perencanaan kesehatan di desa.
5. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kinerja aplikasi e-HDW 2.0 terhadap tingkat kinerja KPM bagi perencanaan kesehatan di desa.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Akademisi**

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat berkontribusi dengan signifikan dalam upaya pengembangan ilmu ekonomi, terutama di bidang manajemen. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi dan perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kinerja aplikasi e-HDW 2.0 terhadap kinerja KPM bagi perencanaan kesehatan di desa khususnya di Kabupaten Kendal.

#### **1.4.2 Praktisi**

Dapat memberikan masukan kepada para kader pembangunan manusia (KPM) dalam memahami kinerja aplikasi e-HDW 2.0 serta pengaruhnya terhadap kinerja KPM, sehingga dapat meningkatkan efektifitas dalam melakukan pendataan dan dapat mendukung proses pengambilan keputusan bagi pengguna laporan e-HDW.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kualitas Pelatihan**

##### **2.1.1 Pengertian Kualitas Pelatihan**

Menurut (Notoatmodjo, 2003) “pelatihan merupakan upaya mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama untuk megembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia”.

Menurut (Felicia, 2018) “pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan dalam suatu hal tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut (Hasabuan, 2009) bahwa “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu”.

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa “pelatihan merupakan proses pembelajaran dalam jangka waktu yang pendek yang bertujuan untuk pengembangan individu atau kelompok dalam sumber daya manusia agar mempunyai nilai kualitas”. Program ini berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam suatu instansi atau organisasi. Semakin sering pelatihan kerja diadakan, semakin baik pemahaman karyawan terhadap tugas yang harus dilakukan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

##### **2.1.2 Indikator Penilaian Kualitas Pelatihan**

Untuk mengukur kualitas pelatihan, diperlukan indikator yang dapat memberikan pemahaman tentang dampaknya. Beberapa indikator yang dapat digunakan menurut (Clemenz & Weaver, 2003) meliputi:

###### **a. Instruktur**

Instruktur adalah individu yang terpilih dan mendapatkan tugas untuk memberikan pelatihan. Mereka wajib mempunyai beberapa kualifikasi yang sesuai dengan

bidang pelatihan yang diberikan, serta bersifat personal dan terampil di bidangnya. Pendidikan instruktur harus memadai agar dapat menyampaikan materi pelatihan dengan efektif dan menginspirasi peserta.

b. Peserta

Peserta adalah individu yang mengikuti pelatihan. Mereka harus diseleksi dahulu dengan beberapa persyaratan dan kualifikasi tertentu yang relevan dengan materi pelatihan. Selain itu, seorang peserta harus memiliki motivasi dan rasa semangat yang tinggi untuk terus belajar dan mengembangkan diri melalui pelatihan.

c. Materi

Materi pelatihan adalah konten atau kurikulum yang disampaikan selama pelatihan. Materi ini harus relevan dengan apa yang menjadi tujuan dalam pelatihan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan selalu diperbarui agar sesuai dengan perkembangan dan masalah terkini yang dihadapi.

d. Metode

Metode pelatihan adalah suatu cara atau teknik yang dilakukan dalam proses penyampaian materi pelatihan. Metode ini harus disesuaikan dengan jenis materi dan karakteristik peserta agar pelatihan dapat berlangsung efektif dan efisien, serta memastikan peserta dapat memahami dan menerapkan apa yang telah dipelajari.

e. Waktu

Durasi atau jadwal pelatihan yang ditetapkan untuk pelatihan termasuk tanggal mulai dan selesai serta alokasi waktu untuk setiap sesi.

## **2.2. Kompetensi SDM**

### **2.2.1 Pengertian Kompetensi SDM**

Kompetensi adalah “karakteristik mendasar yang harus dimiliki seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang unggul

dalam tugas dan perannya di perusahaan. Kompetensi mencakup kemampuan dasar karyawan, yang melibatkan kapasitas mereka untuk menjalankan pekerjaan dengan efektif” (Saptalia et al., 2022).

Menurut (Pancasasti, 2023), “kompetensi merupakan kebiasaan yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan etika yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Kompetensi yang baik merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan”.

Menurut (Fauzi, 2019), “kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas, yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut”.

### 2.2.2 Indikator Penilaian Kompetensi SDM

Untuk mengukur penilaian kompetensi SDM, diperlukan indikator yang dapat memberikan pemahaman tentang dampaknya. Beberapa indikator yang dapat digunakan menurut (Fauzi, 2019) meliputi:

a. Karakter Pribadi (*Traits*)

Karakter Pribadi Merupakan sifat dan ciri kepribadian yang dimiliki seseorang, yang memengaruhi bagaimana mereka berperilaku dan bereaksi terhadap situasi di tempat kerja.

b. Konsep Diri (*Self Concept*)

Konsep Diri adalah pandangan dan keyakinan seseorang tentang dirinya sendiri, termasuk nilai-nilai, kepercayaan, dan sikap yang membentuk bagaimana mereka melihat peran mereka dalam pekerjaan.

c. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan informasi dan pemahaman yang dimiliki seseorang tentang suatu bidang atau topik tertentu yang relevan dengan pekerjaannya.

d. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah kemampuan praktis dan teknis yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan efektif.

e. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merupakan dorongan internal yang mengarahkan, mengendalikan, dan mempertahankan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka.

## 2.3. Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Asal dari istilah kinerja yaitu “*Job Performance*” atau “*Actual Performance*” yang memiliki arti “prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang”. Kinerja diartikan sebagai “hasil pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada setiap individu”.

Kinerja diartikan sebagai hasil dari jerih payah individu dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu berdasarkan keterampilan, pengalaman, keikhlasan dan waktu yang tersedia (Maksum & Sulvani, 2023).

Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian tujuan, hasil, atau efisiensi dalam suatu tugas, proyek, atau pekerjaan. Ini adalah ukuran seberapa baik individu, tim, atau organisasi dalam mencapai sasaran mereka (Sugianti & Mujiati, 2022).

Kinerja dapat memiliki beberapa komponen, termasuk produktivitas, efektivitas, efisiensi, kualitas, dan adaptabilitas.

Produktivitas mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu, efektivitas mengukur sejauh mana tujuan mencapai hasil yang diinginkan, efisiensi menilai seberapa minimal sumber daya yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil, kualitas mengacu pada tingkat keunggulan atau standar yang terpenuhi, dan adaptabilitas menilai sejauh mana tentang suatu sistem atau individu dapat beradaptasi dengan perubahan (Putro & Santika, 2020).

Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja dapat diartikan sebagai ukuran hasil kerja yang menjadi pencapaian oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugasnya, sehingga semakin meningkatkan keterampilan dan kemampuannya untuk menuntaskan semua tugas dan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

### **2.3.2 Indikator Penilaian Kinerja**

Ada berbagai metode untuk mengukur kinerja, termasuk KPI (*Key Performance Indicators*), evaluasi kinerja, survei kepuasan pelanggan, dan pengukuran hasil finansial. Pengukuran kinerja yang baik harus relevan, terukur, dan terkait langsung dengan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mengukur penilaian kinerja, diperlukan indikator yang dapat memberikan pemahaman tentang dampaknya. Beberapa indikator yang dapat digunakan menurut (Robbins & Judge, 2017) meliputi:

a. Kualitas

Kualitas merujuk pada tingkat pemenuhan hasil pekerjaan terhadap standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Ini mencakup ketepatan, keakuratan, kerapian, dan keandalan hasil kerja. Kualitas yang baik menunjukkan bahwa pekerjaan dilakukan dengan perhatian terhadap detail dan memenuhi atau melebihi harapan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Kuantitas mengacu pada jumlah atau volume hasil kerja yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Ini mencakup produktivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas. Kinerja yang baik dalam hal kuantitas menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang tersedia tanpa mengorbankan kualitas.

c. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan kerja mencakup pemahaman dan penguasaan terhadap tugas, tanggung jawab, dan prosedur yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Ini termasuk pengetahuan teknis, keterampilan praktis, dan wawasan tentang bidang kerja. Pengetahuan kerja yang baik memungkinkan individu untuk bekerja dengan lebih efektif dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap organisasi.

d. Kerjasama

Kerjasama merujuk pada kemampuan untuk berkolaborasi secara efisien dengan orang lain dalam sebuah tim atau kelompok. Ini mencakup kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, membangun hubungan yang positif, dan berkontribusi pada tujuan bersama. Kerjasama yang baik meningkatkan sinergi dan efisiensi kerja tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

e. Inisiatif

Inisiatif mengacu pada kemampuan dan kecenderungan untuk mengambil tindakan tanpa harus menunggu perintah atau arahan. Ini mencakup proaktif dalam mencari solusi, mengidentifikasi peluang untuk perbaikan, dan memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang diperlukan demi mencapai tujuan. Inisiatif yang baik menunjukkan keinginan

untuk terus maju dan berkontribusi dengan lebih signifikan bagi organisasi.

## **2.4. Aplikasi e-HDW 2.0**

### **2.4.1 Pengertian Aplikasi e-HDW 2.0**

E-HDW adalah suatu aplikasi atau sistem informasi yang dirancang khusus untuk proses mengumpulkan, menyimpan, mengelola, dan mengintegrasikan data kesehatan elektronik dari berbagai sumber, seperti catatan medis digital, hasil pemeriksaan laboratorium, catatan keperawatan, dan data kesehatan lainnya. Sistem ini membantu organisasi kesehatan dalam analisis data, pelaporan, dan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan perawatan pasien dan manajemen sumber daya (Sarita et al., 2022).

Tujuan utama dari e-HDW adalah meningkatkan efisiensi dan efektivitas perawatan kesehatan. Dengan mengintegrasikan data dari berbagai sumber, e-HDW membantu dokter, perawat, peneliti, dan pengambil keputusan dalam memahami tren kesehatan, memantau pasien, dan mengidentifikasi pola-pola yang dapat mempengaruhi perawatan (Khobibah et al., 2022).

Versi 2.0 dari e-HDW adalah pembaruan dari versi sebelumnya yang mungkin menghadirkan peningkatan fitur dan fungsionalitas. Ini bisa mencakup integrasi yang lebih baik dengan sistem EHR (*Electronic Health Records*), dukungan untuk analisis data yang lebih canggih, keamanan yang ditingkatkan, dan aksesibilitas yang lebih baik.

### **2.4.2 Pengertian *Technology Acceptance Model* (TAM)**

TAM, atau *Technology Acceptance Model*, adalah “sebuah kerangka teori yang digunakan untuk memahami dan memprediksi bagaimana pengguna menerima dan menggunakan teknologi” (Lestari et al., 2019). Model TAM ini dirancang dan dikembangkan seorang peneliti yang bernama Fred Davis, tepatnya pada tahun 1989.

Menurut (Rahmat, 2019) “*Technology Acceptance Model* (TAM) adalah sebuah model yang menjelaskan penerimaan teknologi informasi, pertama kali diperkenalkan oleh Davis et al. pada tahun 1986. Model ini dikembangkan dari *the Theory of Reasoned Action* (TRA) dan sering digunakan untuk mengukur tingkat penerimaan dan pemahaman pengguna terhadap layanan baru”. TAM mengasumsikan bahwa persepsi dan reaksi seseorang terhadap sesuatu dapat menentukan sikap dan perilaku mereka, serta mempengaruhi penerimaan mereka terhadap teknologi informasi.

#### **2.4.3 Indikator Penilaian *Technology Acceptance Model* (TAM)**

Untuk mengukur penilaian Implementasi, diperlukan indikator yang dapat memberikan pemahaman tentang dampaknya. Beberapa indikator yang dapat digunakan menurut (Davis, 1987) meliputi:

a. *Perceived Ease of Use* (Persepsi Kemudahan Penggunaan)

*Perceived Ease of Use* merupakan “sejauh mana seseorang merasa bahwa teknologi tertentu mudah untuk digunakan”.

b. *Perceived Usefulness* (Persepsi Kegunaan)

*Perceived Usefulness* mengacu pada “sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan teknologi tersebut akan meningkatkan kinerja atau memberikan manfaat dalam konteks mereka”.

c. *Attitude Toward Using Technology* (Sikap Terhadap Penggunaan Teknologi)

*Attitude Toward Using Technology* menunjukkan “evaluasi keseluruhan seseorang terhadap teknologi, yang dipengaruhi oleh persepsi kemudahan penggunaan dan persepsi kegunaan”.

d. *Behavioral Intention to Use* (Niat Perilaku untuk Menggunakan)

*Behavioral Intention to Use* merupakan “sejauh mana seseorang berniat untuk menggunakan teknologi berdasarkan sikap mereka terhadap teknologi tersebut”.

e. *Actual Technology Use* (Penggunaan Teknologi yang Sebenarnya)

*Actual Technology Use* adalah “penerapan nyata dari teknologi oleh individu, yang dipengaruhi oleh niat perilaku mereka untuk menggunakannya”.

## **2.5. Kader Pembangunan Manusia (KPM)**

### **2.5.1 Pengertian KPM**

Kader pembangunan manusia (KPM) adalah individu atau kelompok yang memiliki pemahaman, keterampilan, dan dedikasi untuk mempromosikan pembangunan manusia, termasuk aspek-aspek seperti pendidikan, kesehatan, kesejahteraan sosial, dan pemberdayaan masyarakat.

Kader pembangunan manusia memiliki peran penting dalam melaksanakan program-program pembangunan, seperti memberikan pendidikan informal, pelatihan, pemantauan kesehatan masyarakat, dan advokasi untuk masalah-masalah sosial. Mereka juga dapat menjadi penggerak perubahan sosial dalam komunitas.

### **2.5.2 Pentingnya KPM**

Kader pembangunan manusia berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup masyarakat, mengurangi ketidaksetaraan, dan membantu mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan. Mereka juga memainkan peran kunci dalam memperkuat kapasitas masyarakat.

Pengembangan kader pembangunan manusia melibatkan pelatihan, pendidikan, dan pemberian keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka. Program

pengembangan kader dapat mencakup peningkatan pemahaman tentang isu-isu pembangunan dan metode kerja lapangan.



## 2.6. Pengembangan Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja KPM

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. “Pelatihan dapat memberikan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang akhirnya akan berdampak positif pada kinerja”. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parta et al., 2023) yang menyatakan bahwa “peningkatan pada pelatihan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, begitupula sebaliknya. Semakin banyaknya pelatihan yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat”. Berdasarkan uraian tersebut, maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : “semakin tinggi tingkat **kualitas pelatihan** maka semakin tinggi tingkat **kinerja KPM**”.

### 2.6.2 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja KPM

Penelitian (Pramularso, 2018) menunjukkan bahwa “kompetensi memengaruhi kinerja karyawan baik secara individu maupun keseluruhan”. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa “kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Sementara itu, penelitian (Utami et al., 2020) menunjukkan bahwa “peningkatan kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan”. Berdasarkan uraian tersebut, maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H2 : “semakin tinggi tingkat **kompetensi SDM** maka semakin tinggi tingkat **kinerja KPM**”.

### 2.6.3 Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Aplikasi

Dalam penelitian (Kristalia et al., 2019) menyatakan bahwa “pelatihan dan manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap penerapan ERP. Uji hipotesis mengenai pengaruh pelatihan diinterpretasikan melalui uji probabilitas t-statistik yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan ERP”. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

H3 : “semakin tinggi tingkat **kualitas pelatihan** maka semakin tinggi tingkat **kinerja aplikasi e-HDW 2.0**”.

### 2.6.4 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Aplikasi

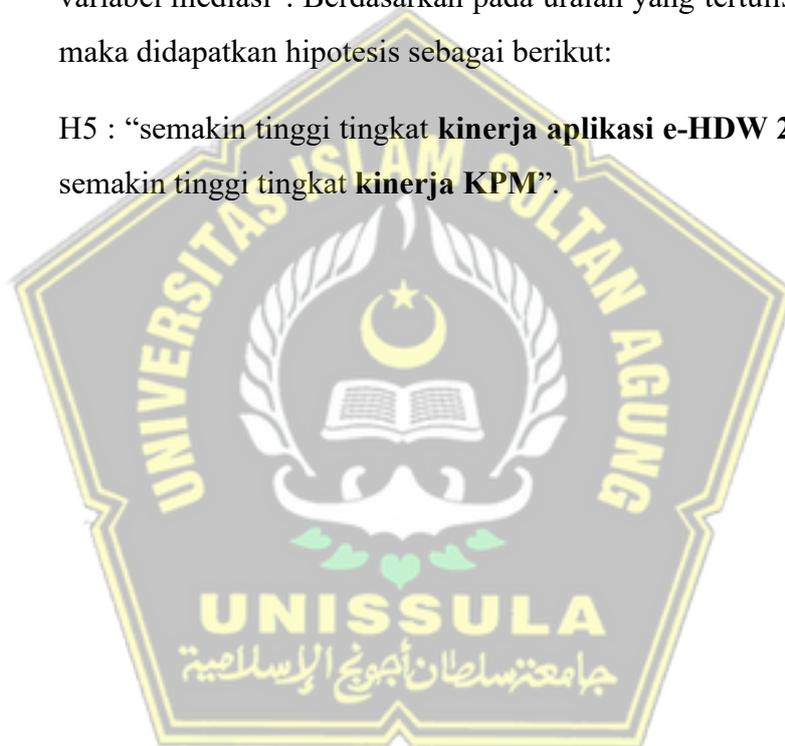
Penelitian oleh (Febriandono et al., 2019) menunjukkan bahwa kompetensi menjadi faktor yang paling mempengaruhi kesiapan karyawan terhadap kinerja aplikasi dalam menghadapi industri 4.0. Dalam konteks ini, kompetensi mengacu pada keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pengguna. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin baik kinerja aplikasi tersebut dalam memenuhi kebutuhan dan ekspektasi pengguna. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa peningkatan kompetensi, baik dalam hal pemahaman teknis maupun keahlian operasional, dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi aplikasi. Oleh karena itu, mengembangkan kompetensi pengguna atau pengembang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja aplikasi secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut, maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H4 : “semakin tinggi tingkat **kualitas SDM** maka semakin tinggi tingkat **kinerja aplikasi e-HDW 2.0**”.

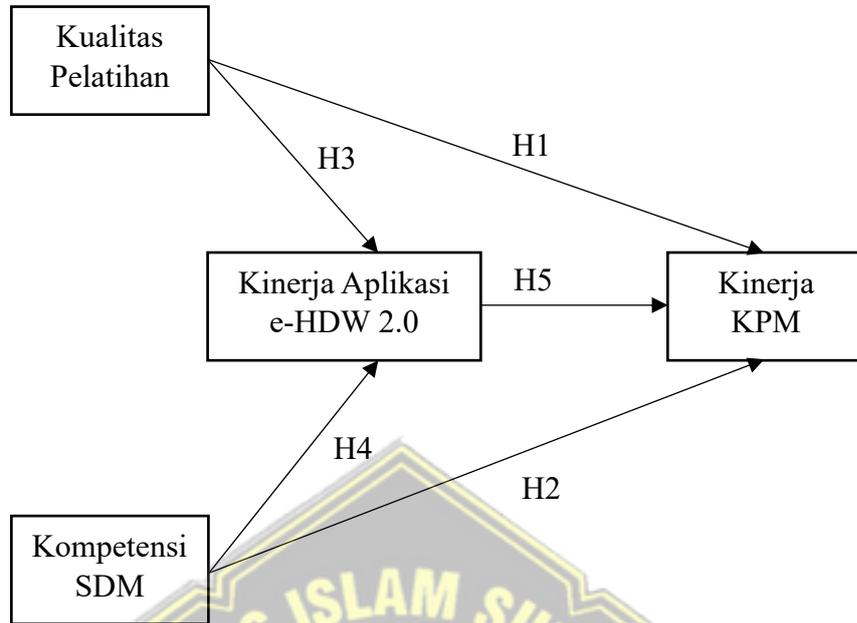
### 2.6.5 Pengaruh Kinerja Aplikasi terhadap Kinerja KPM

Menurut (Ariandi, 2020) menjelaskan bahwa “persepsi kemudahan penggunaan (TAM) memengaruhi kinerja operasional, sedangkan persepsi manfaat juga berdampak pada kinerja operasional”. Selain itu, “persepsi kemudahan penggunaan berpengaruh pada persepsi manfaat. Berdasarkan analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa kemudahan dalam penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan manfaat teknologi informasi sebagai variabel mediasi”. Berdasarkan pada uraian yang tertulis di atas, maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H5 : “semakin tinggi tingkat **kinerja aplikasi e-HDW 2.0** maka semakin tinggi tingkat **kinerja KPM**”.



## 2.7. Kerangka Penelitian



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**

Kerangka penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel-variabel penelitian yang terdiri dari Kualitas Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Aplikasi e-HDW 2.0, dan Kinerja KPM. Hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Pelatihan dan Kompetensi masing-masing mempengaruhi Kinerja Aplikasi e-HDW 2.0 dan Kinerja KPM, serta Kinerja Aplikasi e-HDW 2.0 juga mempengaruhi Kinerja KPM.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai pendekatan penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (Sugiyono, 2022).

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah seluruh objek yang akan atau ingin diteliti. “Populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dianalisis untuk menarik kesimpulan” (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah para kader pembangunan desa yang terdaftar di Kabupaten Kendal. Berdasarkan data saat ini terdapat 266 kader yang terdaftar.

##### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah “bagian dari populasi yang menjadi fokus penelitian”. Dalam penelitian ini, sampel ditentukan menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi yang ada dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 266 orang.

#### **3.3. Sumber dan Jenis Data**

Dalam penelitian ini, “sumber data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder”. Data primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh langsung oleh penulis. Menurut (Sikumbang, 2013), “data primer adalah data yang didapat secara langsung dari lapangan atau objek penelitian, baik berupa pengukuran, pengamatan, maupun wawancara”.

Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh dari jawaban kuesioner secara tidak langsung melalui google form yang disebarakan kepada responden. Sedangkan data sekunder adalah sumber data yang digunakan untuk melengkapi data-data yang telah ada dari data primer atau penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2022). Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan penulis diperoleh dari penelitian terdahulu seperti buku, jurnal, artikel dan sejenisnya.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Observasi**

Melakukan pengamatan langsung terhadap pelaksanaan E-HDW 2.0 di Kabupaten Kendal. Mencatat temuan dari observasi, termasuk kendala dan potensi perbaikan.

#### **3.4.2 Wawancara**

Melakukan wawancara dengan KPM, petugas pelaksana, dan pemangku kepentingan untuk mendapatkan pandangan mereka mengenai kinerja aplikasi E-HDW 2.0 dan dampaknya terhadap kinerja KPM. Merekam wawancara atau membuat catatan ringkas.

#### **3.4.3 Studi Dokumen**

Mengumpulkan dokumen terkait implementasi E-HDW 2.0, dan dokumen terkait lainnya. Menganalisis dokumen-dokumen tersebut untuk mendapatkan wawasan tentang kinerja aplikasi E-HDW 2.0 dan kinerja KPM.

#### **3.4.4 Skala Pengukuran**

Menurut (Sugiyono, 2022) “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut apabila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”.

Pengukuran nilai persepsi dari responden dalam penelitian ini akan memanfaatkan penggunaan *skala likert*. Menurut (Sugiyono, 2022) “*skala likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pernyataan”.

**Tabel 3.1**  
**Instrument Skala Likert**

Penilaian	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### 3.5. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Beberapa variabel dan indikator penelitian sebagai berikut:

#### 1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang diperkirakan atau diduga mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini yaitu

##### a. Kualitas Pelatihan

Kualitas Pelatihan adalah nilai proses yang melibatkan pemberian pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kepada individu atau kelompok dalam konteks pekerjaan atau tugas tertentu, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Indikator Pengukuran:

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi
- d. Metode

e. Waktu

b. Kompetensi SDM

Kompetensi SDM merujuk pada kemampuan yang terukur dan dapat diterapkan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Indikator Pengukuran:

- a. Karakter Pribadi (*Traits*)
- b. Konsep Diri (*Self Concept*)
- c. Pengetahuan (*Knowledge*)
- d. Keterampilan (*Skill*)
- e. Motivasi (*Motivation*)

2. Variabel Dependen

Variabel Dependen pada penelitian ini yaitu Kinerja KPM (Kader Pembangunan Manusia). Variabel ini mengacu pada sejauh mana KPM di Kabupaten Kendal mengalami peningkatan kualitas layanan atau manfaat dari kinerja aplikasi e-HDW 2.0. Indikatornya dapat mencakup:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pengetahuan Kerja
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif

3. Variabel Intervening

Variabel Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati serta diukur. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kinerja aplikasi E-HDW 2.0 (*Electronic Human Development Worker 2.0*). Variabel ini mengacu pada penggunaan sistem e-HDW 2.0 yang dianalisis dan diukur dengan menggunakan teori *Technology Acceptance Model* (TAM), serta dampaknya terhadap peningkatan

kinerja individu dan efisiensi operasional organisasi pada KPM di Kabupaten Kendal. Indikator variabel ini dapat mencakup:

- a. *Perceived Ease of Use*
- b. *Perceived Usefulness*
- c. *Attitude Toward Using Technology*
- d. *Behavioral Intention to Use*
- e. *Actual Technology Use*

**Tabel 3.2**

**Definisi Operasional Variabel dan Indikator**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kualitas Pelatihan	Kulaitas dari proses pemberian pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kepada individu atau kelompok dalam konteks pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kompetensi Instruktur</li> <li>b. Partisipasi Aktif Peserta</li> <li>c. Relevansi Materi</li> <li>d. Efektivitas Metode Pelatihan</li> <li>e. Kecukupan Waktu Pelatihan</li> </ol> (Clemenz & Weaver, 2003)
Kompetensi SDM	Kemampuan yang terukur dan dapat diterapkan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Karakter Pribadi (<i>Traits</i>)</li> <li>b. Konsep Diri (<i>Self Concept</i>)</li> <li>c. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)</li> </ol>

		d. Keterampilan ( <i>Skill</i> )
		e. Motivasi ( <i>Motivation</i> )
		(Fauzi, 2019)
Kinerja Aplikasi e-HDW 2.0	Sejauh mana tingkat penggunaan sistem e-HDW 2.0 yang dianalisis dengan menggunakan teori <i>Technology Acceptance Model</i> (TAM).	a. <i>Perceived Ease of Use</i> b. <i>Perceived Usefulness</i> c. <i>Attitude Toward Using Technology</i> d. <i>Behavioral Intention to Use</i> e. <i>Actual Technology Use</i>
		(Davis, 1987)
Kinerja KPM	Sejauh mana kader pembangunan manusia mengalami peningkatan kualitas kinerja.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pengetahuan Kerja d. Kerjasama e. Inisiatif
		(Robbins & Judge, 2017)

### 3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* melalui perangkat lunak (*software*) yang bernama *SmartPLS* versi 3. “PLS merupakan salah satu pendekatan dalam *Structural Equation Modeling (SEM)* yang lebih unggul dibandingkan dengan teknik SEM lainnya. SEM memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi dalam penelitian yang menghubungkan teori dengan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten, sehingga sering digunakan oleh peneliti di bidang ilmu sosial. *Partial Least Square (PLS)* merupakan metode analisis yang cukup efektif karena tidak memerlukan banyak asumsi. Data juga tidak harus memiliki distribusi normal multivariat, dan indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, hingga rasio dapat digunakan dalam model yang sama, serta ukuran sampel tidak harus besar” (Ghozali, 2012).

*Partial Least Square (PLS)* tidak hanya dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga untuk menjelaskan adanya hubungan antara variabel laten. Selain itu, PLS sangat cocok untuk analisis data dalam penelitian yang berfokus pada prediksi. Metode ini juga dapat membantu menjelaskan apakah hubungan antara variabel laten ada atau tidak. PLS mampu menganalisis konstruk yang dibentuk dari indikator reflektif dan formatif secara bersamaan, sesuatu yang tidak dapat dilakukan oleh SEM berbasis kovarian karena akan menghasilkan model yang tidak teridentifikasi.

Menurut (Ghozali, 2012), “pemilihan metode *Partial Least Square (PLS)* didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini melibatkan 4 variabel laten yang dibentuk menggunakan indikator reflektif, dan variabel diukur dengan pendekatan faktor orde kedua yang reflektif. Model reflektif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, di mana hubungan kausalitas terjadi dari konstruk ke indikator atau manifest sehingga perlu dilakukan konfirmasi atas hubungan antar variabel laten”.

“Pendekatan yang dilakukan untuk proses analisis *second order factor* adalah dengan menggunakan metode *repeated indicators approach*, yang juga dikenal sebagai *hierarchical component model*. Meskipun pendekatan ini mengulang jumlah variabel manifest atau indikator, pendekatan ini memiliki keunggulan karena model ini dapat diestimasi dengan algoritma standar PLS” (Ghozali, 2012).

Penelitian ini memiliki model yang kompleks dan jumlah sampel yang terbatas, sehingga analisis data dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS*. *SmartPLS* dijalankan dengan menggunakan metode *bootstrapping* atau penggantian secara acak, yang membuat asumsi normalitas tidak menjadi isu. Selain itu, dengan metode *bootstrapping*, *SmartPLS* tidak memerlukan jumlah sampel minimum, sehingga dapat digunakan pada penelitian dengan sampel yang kecil. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub-model, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

### **3.6.1 Model Pengukuran atau Outer Model**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keabsahan suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mampu menggambarkan apa yang seharusnya diukur. Proses pengujian validitas diterapkan pada seluruh item pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Tahapan pengujian mencakup uji validitas secara keseluruhan (*content validity*), validitas konvergen (*convergent validity*), nilai rata-rata varians yang diekstrak (*average variance extracted/AVE*), serta validitas diskriminan (*discriminant validity*).

##### *A. Content Validity*

Validitas kuesioner dapat dicapai dengan menggunakan kuesioner yang sudah banyak digunakan oleh peneliti sebelumnya. Dalam penelitian ini, kuesioner disusun berdasarkan hasil studi literatur dengan melakukan

penyesuaian yang diperlukan untuk mengurangi potensi bias atau preferensi tertentu dari responden.

*B. Convergent Validity*

Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Oleh karena itu, hanya item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi, yaitu lebih besar dari dua kali standar *error* dalam pengukuran item pertanyaan variabel penelitian. “Validitas konvergen dapat terpenuhi pada setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5 dengan nilai loading untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0,5 (Ghozali, 2012)”.

*C. Average Variance Extrated (AVE)*

Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). AVE merupakan presentase rata-rata nilai *variance extracted* (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan *variance extracted*. “Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0,5 (Ghozali, 2012)”.

*D. Discriminant Validity*

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu, cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai *cross loading*, apabila nilai *cross loading* setiap item pertanyaan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pertanyaan ke variabel lainnya. (Ghozali, 2012).

## 2. Uji Reliability

Secara umum, reliabilitas didefinisikan sebagai serangkaian pengujian yang bertujuan untuk mengevaluasi keandalan item-item pertanyaan. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep tertentu, serta konsistensi responden dalam memberikan jawaban pada item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian.

### 3.6.2 Model Struktur atau Inner Model

*Inner* model menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada variabel subtansif. “Model structural di evaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen, *Stone – Geisser Q – aquare test* untuk *predictive elevance* dan uji *t* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang subtansif” (Ghozali, 2012).

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah proses untuk menguji dugaan atau pernyataan yang telah dirumuskan sebelumnya mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang diperoleh. Proses pengujian dilakukan dengan menggunakan metode statistik untuk mengevaluasi tingkat signifikansi hubungan tersebut. “Pengujian hipotesis menggunakan analisis *full model structural Equation Modelling* (SEM) selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten” (Ghozali,

2012). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian *inner model*. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T tabel 1,96 (5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.



## BAB IV PEMBAHASAN

### 4.1. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner yang disebarakan kepada 266 responden KPM (Kader Pembangunan Manusia) di Kabupaten Kendal. Tujuan dilakukan penyebaran data ini adalah untuk mengetahui karakteristik dari responden. Berikut ini merupakan kriteria responden:

Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	18	6,8%
2.	Perempuan	248	93,2%
	Total	266	100%

Berdasar pada Tabel 4.1, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini yang dominan yaitu Perempuan sejumlah 248 (93,2%) responden dan laki-laki sejumlah 18 (6,8%) responden.

### 4.2. Deskripsi Variabel atau Statistik Deskriptif

Deskripsi variabel bertujuan “untuk memberikan gambaran secara umum mengenai persepsi responden terhadap setiap indikator pada masing-masing variabel”. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif variabel dilakukan pada lima variabel, yaitu Kualitas Pelatihan (X1), Kompetensi SDM (X2), Kinerja Aplikasi (Z) dan Kinerja KPM (Y).

Analisis ini mengembangkan jawaban responden yang diberikan kuesioner yang dibagikan. Pada bagian ini, akan menganalisis data tersebut secara satu persatu atas dasar pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung terhadap masing-masing variabel. Data primer yang telah dihimpun melalui pemberian kuesioner akan dibuat dalam skala pengukuran. Skala tersebut digunakan dalam pengukuran dan akan menghasilkan data kuantitatif. Oleh karena itu, masing-masing variabel

diukur menggunakan skala *likert* untuk melihat bobot dari jawaban responden dengan menggunakan kategori sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)}{5 \times 100}$$

Keterangan:

“F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1”

“F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2”

“F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3”

“F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4”

“F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5”

Total indeks adalah 100 dengan memakai metode tiga kotak dengan membagi jawaban dalam tiga kategori. Jawaban responden memiliki nilai 1-5, sehingga persepsi yang dihasilkan sebagai berikut :

$$\text{Terendah} : \frac{(\%F \times 1)}{5} = \frac{(100 \times 1)}{5} = 20$$

$$\text{Tertinggi} : \frac{(\%F \times 5)}{5} = \frac{(100 \times 5)}{5} = 100$$

$$\text{Rentang} : 20 - 100 = 80$$

$$\text{Panjang Kelas Interval} : \frac{80}{3} = 26,7$$

Maka didapat nilai indeks yang diperoleh dari perhitungan diatas diawali dari angka 20-100 dengan rentang angka senilai 26,7. Dengan panjang kelas interval adalah 100 dibagi 3 bagian, dengan demikian memperoleh rentang masing-masing senilai 26,7 yang dijadikan sebagai interpretasi nilai persepsi dibawah ini:

Kategori:

$$\text{Rendah} = 20 - 46,6$$

$$\text{Sedang} = 46,7 - 73,3$$

$$\text{Tinggi} = 73,4 - 100$$

Pada bagian ini, akan dianalisis adanya kecenderungan dari jawaban yang diberikan responden terhadap setiap pertanyaan variabel penelitian. Kecenderungan dari semua responden ini dapat dibaca polanya dari bentuk deskripsi untuk setiap variabel.

#### 4.2.1 Deskripsi Variabel Kualitas Pelatihan

Berdasarkan penyebaran kuesioner penelitian terhadap pengaruh variabel Kualitas Pelatihan pada 266 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dibaca dalam tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Variabel Kualitas Pelatihan**

No	Pernyataan Kualitas Pelatihan	Skala Penelitian										Rata
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		f	(%)	f	(%)	f	(%)	F	(%)	f	(%)	
1	Instruktur pelatihan memiliki kompetensi yang tinggi	0	0,0	7	2,6	52	19,5	166	62,4	41	15,4	78,1
2	Peserta aktif berpartisipasi dalam pelatihan	1	0,4	6	2,3	48	18,0	155	58,3	56	21,1	79,5
3	Materi yang disampaikan relevan dengan kebutuhan peserta	2	0,8	3	1,1	48	18,0	163	61,3	50	18,8	79,2
4	Metode pelatihan yang digunakan sangat efektif	0	0,0	4	1,5	42	15,8	169	63,5	51	19,2	80,1
5	Pelatihan dilaksanakan dalam waktu yang cukup untuk memahami materi	1	0,4	1	0,4	23	8,6	174	65,4	67	25,2	82,9
Rata-rata X1											80,0	

Berdasarkan data pada Tabel 4.2, dapat dijelaskan bahwa (*mean*) rata-rata nilai yang dijawab oleh responden pada variabel Kualitas Pelatihan yaitu sebesar 80,0 yang termasuk kategori tinggi (73,4 – 100). Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Aplikasi dan Kinerja KPM memberikan dampak positif pada peningkatan kompetensi bagi KPM.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 82,9 pada indikator pertanyaan “Pelatihan dilaksanakan dalam waktu yang cukup untuk memenuhi materi”. Hal ini dapat membuktikan bahwa durasi pelatihan dianggap sesuai dengan kemampuan peserta, yang memungkinkan mereka memahami materi secara lebih optimal, tidak kurang waktu ataupun terdapat sisa waktu.

Selain itu, pada indikator lain “Materi yang disampaikan relevan dengan kebutuhan peserta” serta indikator “Peserta aktif berpartisipasi dalam pelatihan”, juga mendapat nilai yang tinggi (masing-masing mendekati 80). Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan pada E-HDW telah sesuai dengan kebutuhan lapangan bagi KPM, serta peserta menunjukkan partisipasi aktif, yang merupakan hal positif untuk efektivitas pelatihan.

Pada indikator “Instruktur pelatihan memiliki kompetensi yang tinggi” juga diakui sebagai faktor penting dengan nilai yang tinggi yaitu sebesar 78,1 memberikan gambaran bahwa kompetensi instruktur telah sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Hal ini juga menunjukkan bahwa peran instruktur berpengaruh dalam keberhasilan pelatihan.

Secara keseluruhan, hasil pada 5 (lima) indikator kuisisioner pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pelatihan E-HDW memiliki kualitas yang tinggi dan berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja KPM. Dengan telah diberikan pelatihan yang telah mencakup seluruh deskriptif variabel, maka diharapkan berpotensi

untuk memperkuat implementasi program pembangunan manusia di tingkat desa terutama program percepatan penurunan *stunting*.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Kompetensi SDM

Berdasarkan penyebaran kuesioner penelitian terhadap pengaruh variabel Kompetensi SDM pada 266 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dibaca dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Variabel Kompetensi SDM**

NO	Pernyataan Kompetensi SDM	Skala Penelitian										Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		f	()	f	()	f	()	F	()	f	()	
1	Saya memiliki karakter yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan	0	0,0	2	0,8	14	5,3	159	59,8	91	34,2	85,5
2	Saya memiliki keyakinan diri yang tinggi	0	0,0	4	1,5	9	3,4	161	60,5	92	34,6	85,6
3	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas saya	2	0,8	1	0,4	5	1,9	175	65,8	83	31,2	85,3
4	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya	0	0,0	2	0,8	21	7,9	174	65,4	69	25,9	83,3
5	Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan kerja	0	0,0	4	1,5	30	11,3	163	61,3	69	25,9	82,3
Rata-rata X <sub>2</sub>											84,4	

Berdasarkan data pada Tabel 4.3, dapat dijelaskan bahwa (*mean*) rata-rata nilai yang dijawab oleh responden pada variabel

Kompetensi SDM yaitu sebesar 85,6 yang termasuk kategori tinggi (73,4 – 100). Dengan demikian menunjukkan bahwa kompetensi SDM KPM di Kabupaten Kendal berada pada tingkat tinggi dan mendukung kinerja aplikasi E-HDW.

Pada setiap indikatornya terdapat nilai yang tinggi terhadap variabel Kompetensi SDM yang dapat ditunjukkan dengan adanya karakter yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, keyakinan diri yang tinggi, serta pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas.

Pada indikator “karakter yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan” dan “keyakinan diri yang tinggi,” responden memberikan nilai yang tinggi (masing-masing rata-rata 85,5 dan 85,6). Hal ini dapat membuktikan bahwa karakter dan keyakinan diri yang dimiliki KPM mendukung pelaksanaan tugas melalui aplikasi E-HDW.

Indikator “pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas” dan “keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan” juga menunjukkan hasil yang tinggi, masing-masing dengan rata-rata 85,3 dan 83,3. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup, yang merupakan faktor penting dalam kinerja yang efektif dengan aplikasi E-HDW.

Responden juga menunjukkan motivasi yang kuat dengan skor rata-rata 82,3. Motivasi tinggi ini menunjukkan bahwa KPM memiliki semangat untuk mencapai tujuan kerja, yang dapat mendorong optimalisasi aplikasi E-HDW dalam pelaksanaan tugas mereka.

Secara keseluruhan, hasil pada 5 (lima) indikator kuisisioner pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa KPM yang menggunakan aplikasi E-HDW memiliki kompetensi yang baik dalam memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, yang mendukung efektivitas penggunaan aplikasi. Dengan kompetensi SDM yang tinggi, maka

diharapkan berpotensi untuk memperkuat implementasi program pembangunan manusia di tingkat desa terutama program percepatan penurunan *stunting*.

#### 4.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Aplikasi

Berdasarkan penyebaran kuesioner penelitian terhadap pengaruh variabel Kinerja Aplikasi pada 266 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dibaca dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Aplikasi**

NO	Pernyataan Kinerja Aplikasi	Skala Penelitian										Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		f	()	f	()	f	()	F	()	f	()	
1	Aplikasi e-HDW mudah untuk digunakan	2	0,8	16	6,0	45	16,9	149	56,0	54	20,3	77,8
2	Menurut saya, Aplikasi e-HDW sangat bermanfaat	1	0,4	4	1,5	23	8,6	168	63,2	70	26,3	82,7
3	Saya memiliki sikap positif terhadap penggunaan aplikasi e-HDW	1	0,4	3	1,1	26	9,8	177	66,5	59	22,2	81,8
4	Saya berniat menggunakan aplikasi e-HDW untuk pekerjaan saya dimasa mendatang	2	0,8	7	2,6	53	19,9	156	58,6	48	18,0	78,1
5	Saya sering menggunakan aplikasi e-HDW dalam pekerjaan saya	1	0,4	9	3,4	59	22,2	159	59,8	38	14,3	76,8
Rata-rata Z											79,5	

Berdasarkan data pada Tabel 4.4, dapat dijelaskan bahwa (mean) rata-rata nilai yang dijawab oleh responden pada variabel

Kinerja Aplikasi yaitu sebesar 79,5 yang termasuk kategori tinggi (73,4 – 100). Dengan demikian menunjukkan bahwa aplikasi e-HDW efektif dan memiliki kinerja tinggi dalam mendukung tugas KPM di Kabupaten Kendal.

Pada setiap indikatornya terdapat nilai yang tinggi terhadap variabel kinerja aplikasi yang dapat ditunjukkan dengan adanya kemudahan penggunaan aplikasi, manfaat aplikasi dalam pekerjaan, serta sikap positif dan niat berkelanjutan untuk menggunakan aplikasi e-HDW.

Pada Indikator "aplikasi e-HDW mudah untuk digunakan" mendapat skor rata-rata 77,8. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menganggap aplikasi ini cukup *user-friendly* yang penting dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kerja.

Kemudian pada indikator "aplikasi e-HDW sangat bermanfaat" memiliki skor tinggi, yakni 82,7. Hal ini menunjukkan bahwa aplikasi dianggap bermanfaat oleh KPM dalam membantu tugas-tugas mereka terkait pembangunan manusia.

Indikator "sikap positif terhadap aplikasi" dan "berniat menggunakan aplikasi di masa mendatang" juga mendapat skor tinggi, masing-masing 81,8 dan 78,1. Ini menunjukkan bahwa KPM memiliki pandangan positif dan komitmen untuk menggunakan aplikasi dalam jangka panjang.

Indikator terakhir, "sering menggunakan aplikasi dalam pekerjaan," memiliki skor rata-rata 76,8, yang mengindikasikan penggunaan rutin aplikasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Secara keseluruhan, hasil pada 5 (lima) indikator kuisioner pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa kinerja aplikasi e-HDW berada dalam kategori tinggi dan mendukung efektivitas kerja KPM di Kabupaten Kendal. Aplikasi ini dinilai mudah digunakan, bermanfaat, dan mendapatkan respons positif dari pengguna, serta memiliki potensi untuk terus digunakan dalam jangka panjang sebagai alat pendukung tugas KPM. Dengan Kinerja Aplikasi

dalam Kategori Tinggi, maka diharapkan berpotensi untuk memperkuat implementasi program pembangunan manusia di tingkat desa terutama program percepatan penurunan *stunting*.

#### 4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja KPM

Berdasarkan penyebaran kuesioner penelitian terhadap pengaruh variabel Kinerja KPM pada 266 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dibaca dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Variabel Kinerja KPM**

NO	Pernyataan Kinerja KPM	Skala Penelitian										Skor
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		f	()	f	()	f	()	F	()	f	()	
1	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya bebas dari kesalahan dan memiliki kualitas tinggi.	3	1,1	13	4,9	97	36,5	129	48,5	24	9,0	71,9
2	Saya mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan	2	0,8	8	3,0	83	31,2	140	52,6	33	12,4	74,6
3	Saya mampu menguasai bidang kerja yang dibebankan kepada saya	2	0,8	4	1,5	69	25,9	154	57,9	37	13,9	76,5
4	Saya bekerjasama dengan baik dalam sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi	1	0,4	2	0,8	30	11,3	177	66,5	56	21,1	81,4
5	Saya mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu instruksi dari pimpinan	1	0,4	2	0,8	29	10,9	173	65,0	61	22,9	81,9
Rata-rata Y											77,3	

Berdasarkan data pada Tabel 4.5, dapat dijelaskan bahwa (mean) rata-rata nilai yang dijawab oleh responden pada variabel

Kinerja KPM yaitu sebesar 77,3 yang termasuk kategori tinggi (73,4 – 100). Dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja KPM di Kabupaten Kendal berada pada tingkat tinggi, dengan kontribusi positif terhadap efektivitas aplikasi e-HDW.

Pada setiap indikatornya terdapat nilai yang tinggi terhadap variabel kinerja aplikasi yang dapat ditunjukkan dengan adanya kemudahan penggunaan aplikasi, manfaat aplikasi bagi pekerjaan, serta sikap positif dan niat berkelanjutan untuk menggunakan aplikasi e-HDW.

Pada indikator "pekerjaan yang bebas dari kesalahan dan memiliki kualitas tinggi" serta "mampu mencapai target kinerja," skor rata-rata masing-masing adalah 71,9 dan 74,6. Ini menunjukkan bahwa KPM umumnya berhasil memenuhi standar kualitas dan target yang ditetapkan pimpinan, meskipun ada ruang untuk peningkatan.

Indikator "mampu menguasai bidang kerja" memperoleh skor 76,5, yang menunjukkan bahwa sebagian besar KPM merasa cukup mampu mengelola tanggung jawab mereka dengan baik.

Indikator "kerja sama dalam tim" dan "inisiatif menyelesaikan tugas tanpa instruksi" masing-masing mencatat skor tinggi, yaitu 81,4 dan 81,9. Ini menunjukkan bahwa KPM memiliki kemampuan bekerja sama yang baik dan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

Rata-rata penilaian responden untuk variabel Kinerja KPM adalah 77,3, yang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para KPM di Kabupaten Kendal telah menunjukkan performa yang baik dalam menjalankan tugas mereka.

Secara keseluruhan, hasil pada 5 (lima) indikator kuisioner pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa kinerja KPM berada pada tingkat tinggi dan mendukung pencapaian target tugas serta kualitas pekerjaan yang diharapkan. KPM di Kabupaten Kendal

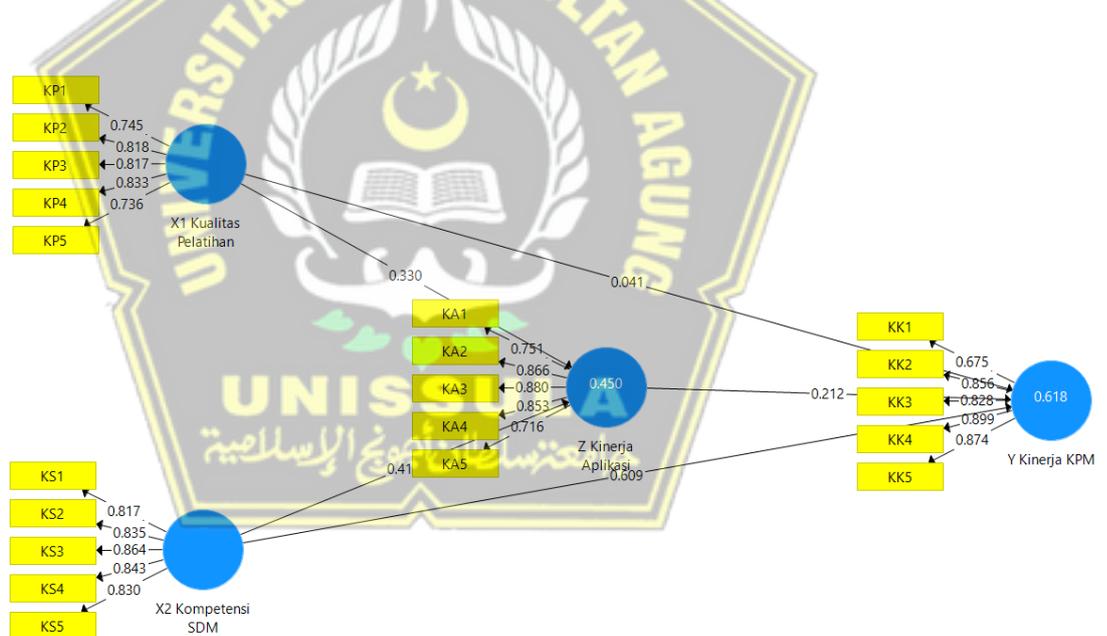
menunjukkan kemampuan yang baik dalam menguasai bidang kerja, bekerja sama dalam tim, serta mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas, yang secara keseluruhan meningkatkan efektivitas penggunaan aplikasi e-HDW.

### 4.3. Analisis Data

Model pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode Partial Square (PLS) yang didukung oleh *software* Smartpls 3.0.

#### *Convergen Validity*

Uji validitas data dilakukan dengan melakukan uji *convergen validity*, yaitu dengan melihat korelasi skor item/indikator dengan skor konstruk. Hasil dari korelasi antar skor item/indikator dengan skor konstruk dapat dilihat pada Gambar 4.1. dan tabel 4.6



**Gambar 4.1**  
**Uji validitas**

**Tabel 4.6**  
***Loading Faktor***

Variabel	Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>
Kualitas Pelatihan (X1)	KP1	0,745
	KP2	0,818
	KP3	0,817
	KP4	0,833
	KP5	0,736
Kompetensi SDM (X2)	KS1	0,817
	KS2	0,835
	KS3	0,864
	KS4	0,843
	KS5	0,830
Kinerja KPM (Y)	KK1	0,675
	KK2	0,856
	KK3	0,828
	KK4	0,899
	KK5	0,874
Kinerja Aplikasi (Z)	KA1	0,751
	KA2	0,866
	KA3	0,880
	KA4	0,853
	KA5	0,716

Berdasarkan hasil Nilai *Loading Factor* pada Gambar 4.1 atau Tabel 4.6 diatas terdapat indikator dengan nilai *Loading Factor* dibawah 0,7 yaitu pada variabel Kinerja KPM Indikator KK 1 sehingga akan dikeluarkan dari model. Ini artinya indikator tersebut mempunyai korelasi yang rendah dengan variabel Kinerja KPM. Selanjutnya dilakukan reestimasi kembali, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua indikator telah mempunyai nilai *loading* diatas 0,7 dan signifikan sehingga memenuhi *convergen validity*.

Hasil *loading factor* yang baru ditunjukkan pada tabel 4.7. berikut:

**Tabel 4.7**

***Loading Factor***

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor
Kualitas Pelatihan (X1)	KP1	0,745
	KP2	0,818
	KP3	0,817
	KP4	0,833
	KP5	0,736
Kompetensi SDM (X2)	KS1	0,817
	KS2	0,835
	KS3	0,864
	KS4	0,843
	KS5	0,830
Kinerja KPM (Y)	KK2	0,856
	KK3	0,828
	KK4	0,899
	KK5	0,874
	KA1	0,751
Kinerja Aplikasi (Z)	KA2	0,866
	KA3	0,880
	KA4	0,853
	KA5	0,716

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa nilai dari loading factor dapat dianggap baik karena sudah menunjukkan bahwa setiap indikatornya telah memenuhi syarat validitas data yaitu  $>0,7$ .

***Discriminant Validity***

*Discriminant Validity* dapat dilihat dari *cross loading* antara indikator dengan konstruk lain. Hasilnya menunjukkan bahwa korelasi semua konstruk dengan indikatornya masing masing lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya

Tabel 4.8

Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

Konstruk	X1 Kualitas Pelatihan	X2 Kompetensi SDM	Y Kinerja KPM	Z Kinerja Aplikasi
KA1	0,411	0,360	0,381	<b>0,751</b>
KA2	0,548	0,501	0,497	<b>0,866</b>
KA3	0,573	0,590	0,559	<b>0,880</b>
KA4	0,480	0,588	0,544	<b>0,853</b>
KA5	0,352	0,440	0,496	<b>0,716</b>
KK1	0,417	0,506	<b>0,675</b>	0,459
KK2	0,426	0,683	<b>0,856</b>	0,529
KK3	0,389	0,668	<b>0,828</b>	0,517
KK4	0,515	0,660	<b>0,899</b>	0,519
KK5	0,507	0,642	<b>0,874</b>	0,518
KP1	<b>0,745</b>	0,448	0,368	0,370
KP2	<b>0,818</b>	0,510	0,440	0,474
KP3	<b>0,817</b>	0,526	0,478	0,451
KP4	<b>0,833</b>	0,533	0,447	0,547
KP5	<b>0,736</b>	0,423	0,403	0,459
KS1	0,486	<b>0,817</b>	0,611	0,519
KS2	0,470	<b>0,835</b>	0,616	0,432
KS3	0,497	<b>0,864</b>	0,671	0,519
KS4	0,490	<b>0,843</b>	0,626	0,536
KS5	0,638	<b>0,830</b>	0,676	0,573

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa *Discriminant Validity* dapat dilihat dari *cross loading* antara indikator dengan konstruk lain. Hasilnya menunjukkan bahwa korelasi semua konstruk dengan indikatornya masing-masing lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa setiap item berkorelasi lebih kuat dengan dimensi yang diukur dan berkorelasi lemah dengan dimensi yang tidak diukur. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa evaluasi validitas diskriminan telah terpenuhi.

*Discriminant validity* juga diuji dengan membandingkan akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Angka diagonal pada tabel menunjukkan akar kuadrat

AVE. Pada table 4.10. terlihat bahwa akar kuadrat AVE mempunyai nilai yang lebih tinggi dibandingkan korelasi konstruk dengan konstruk lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi adalah valid karena telah memenuhi kriteria *discriminant validity*

**Tabel 4.9**  
**Nilai Korelasi Konstruk dan Akar Kuadrat AVE**

	X1 Kualitas Pelatihan	X2 Kompetensi SDM	Y Kinerja KPM	Z Kinerja Aplikasi
X1 Kualitas Pelatihan	0,791			
X2 Kompetensi SDM	0,620	0,838		
Y Kinerja KPM	0,543	0,765	0,830	
Z Kinerja Aplikasi	0,587	0,619	0,613	0,816

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dapat dilihat melalui nilai *Average Variance Extraced (AVE)*, *Composite Reliability*, serta *Cronbach Alpha*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut

**Tabel 4.10**

**Nilai reliabilitas**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho α)</i>	<i>Composite Reliability (rho c)</i>	<i>AVE</i>
X1 Kualitas Pelatihan	0,850	0,857	0,893	0,626
X2 Kompetensi SDM	0,894	0,895	0,922	0,702
Y Kinerja KPM	0,884	0,893	0,917	0,689
Z Kinerja Aplikasi	0,873	0,888	0,908	0,666

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur bisa dikatakan reliabel. Apabila nilai *Composite Reliability* dan *Crocbach Alpha* lebih dari 0,7 untuk *Confirmatory Research* dan 0.6 – 0.7 masih dapat diterima untuk *Explanatory Research* (Imam Ghozali).

Pada uji reliabilitas tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai AVE semua konstruk berkisar antara 0,601 sampai 0,821. Semua konstruk mempunyai nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga memenuhi persyaratan reliabilitas. Nilai *Composite Reliability* dari empat konstruk yang diuji mempunyai nilai antara 0,856 sampai dengan 0,960. Semua konstruk mempunyai nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,70 sehingga dapat dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha*, berkisar antara 0,783 sampai dengan 0,950. Karena *Cronbach's Alpha* mempunyai nilai lebih dari 0,70 maka dapat dikatakan semua konstruk reliabel. Reliabilitas juga diperkuat dengan nilai *Composite Reliability* semua konstruk yang mempunyai nilai lebih besar daripada pada *Cronbach's Alpha*. Jadi, dapat disimpulkan bahwa konstruk Kualitas Pelatihan, Kompetensi SDM, Kinerja KPM dan Kinerja Aplikasi semuanya reliabel.

#### 4.3.1 Evaluasi model Struktural / Analisis *Inner Model*

Analisis *Inner Model* adalah untuk mengevaluasi dengan memeriksa kuadrat dari konstelasi dependen  $r$  dan semakin tinggi nilai *R Square* maka akan semakin baik kemampuan model prediksi dari penelitian yang dilakukan serta semakin baik pula statistik uji koefisien.

**Tabel 4.11**

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

	R-Square	R-Square Adjusted
Y Kinerja KPM	0,618	0,614
Z Kinerja Aplikasi	0,450	0,446

Dari tabel 4.12 memperlihatkan bahwa nilai R-Square pada Variabel Kinerja KPM sebesar 0,618. Hal ini menyatakan bahwa model persamaan 1 memiliki nilai model dengan kategori sedang atau moderat, artinya pengaruh Kualitas Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja KPM adalah sebesar 62,8%

kemudian sisanya didapatkan dari variabel lain. Persamaan 2 memiliki nilai sebesar 0,450 yang termasuk model kategori rendah, artinya Kualitas Pelatihan dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Aplikasi adalah sebesar 45% kemudian sisanya didapatkan dari variabel lain. Nilai adjusted R-Square variabel Kinerja KPM (Y) sebesar 0,614, hal tersebut menandakan bahwa variabel Kualitas Pelatihan (X1), Kompetensi SDM (X2) dan Kinerja Aplikasi (Z) mampu menjelaskan variabel Kinerja KPM (Y) sebesar 61,4% sedangkan sisanya 38,6% dijelaskan oleh variabel lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa model sebagai substantial.

Nilai Adjusted R-Square variabel Kinerja Aplikasi (Z) sebesar 0,446, hal tersebut menandakan bahwa variabel Kualitas Pelatihan (X1) dan Kompetensi SDM (X2) mampu menjelaskan Kinerja Aplikasi (Z) sebesar 44,6% sedangkan sisanya 55,4 & dijelaskan oleh variabel lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa model sebagai substantial.

#### 4.3.2 Hasil Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis akan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai *T. Statistik* dan *P. Value*. Menguji hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk nilai tingkat kesalahan sebesar 5 nilai *T. Statistic* yang digunakan adalah 1.96. sehingga kriteria penerimaan hipotesis adalah diterima ketika *T. Statistic* >1.96. Untuk menerima hipotesis menggunakan *P. Value* maka dapat diterima jika *P. Values* <0.05. dilihat dari *Original Sample* apabila nilai *original sample* bernilai negatif maka arah pengaruhnya adalah negatif demikian pula sebaliknya. Tabel 4.16 merupakan hasil nilai *T. Statistic* dan *P. Value*.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Hipotesis**

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
X1 Kualitas Pelatihan -> Y Kinerja KPM	0,024	0,023	0,054	0,439	<b>0,661</b>	<b>Ditolak</b>
X1 Kualitas Pelatihan -> Z Kinerja Aplikasi	0,330	0,332	0,062	5,340	<b>0,000</b>	<b>Diterima</b>
X2 Kompetensi SDM -> Y Kinerja KPM	0,622	0,622	0,055	11,286	<b>0,000</b>	<b>Diterima</b>
X2 Kompetensi SDM -> Z Kinerja Aplikasi	0,414	0,415	0,059	7,067	<b>0,000</b>	<b>Diterima</b>
Z Kinerja Aplikasi -> Y Kinerja KPM	0,195	0,194	0,062	3,161	<b>0,002</b>	<b>Diterima</b>

Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja KPM menunjukkan bahwa nilai koefisien  $\beta = 0,024$  dan P Value sebesar  $0,661 > 0,05$ . Hal tersebut menyatakan bahwa Kualitas Pelatihan tidak berdampak signifikan pada Kinerja KPM sehingga (H1 Ditolak).
2. Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Aplikasi menunjukkan bahwa nilai koefisien  $\beta = 0,330$  dan P Value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menyatakan bahwa Kualitas Pelatihan berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Aplikasi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat Kualitas Pelatihan, maka Kinerja Aplikasi akan semakin bagus, dengan demikian hipotesis ke 2 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
3. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja KPM menunjukkan bahwa nilai koefisien  $\beta = 0,622$  dan nilai P Value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menyatakan bahwa Kompetensi SDM berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja KPM. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat Kompetensi SDM, maka Kinerja KPM akan

semakin bagus, dengan demikian hipotesis ke 3 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

4. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Aplikasi menunjukkan bahwa nilai koefisien  $\beta = 0,414$  dan nilai P Value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menyatakan bahwa Kompetensi SDM berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Aplikasi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat Kompetensi SDM, maka Kinerja Aplikasi akan semakin bagus, dengan demikian hipotesis ke 4 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
5. Pengaruh Kinerja Aplikasi terhadap Kinerja KPM menunjukkan bahwa nilai koefisien  $\beta = 0,195$  dan P Value sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal tersebut menyatakan bahwa Kinerja Aplikasi berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja KPM. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat Kinerja Aplikasi, maka Kinerja KPM akan semakin bagus, dengan demikian hipotesis ke 5 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

#### 4.3.3 Pengaruh Tidak Langsung

**Tabel 4.13**  
**Hasil Pengujian Efek Mediasi**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
<b>X1 Kualitas Pelatihan -&gt; Z Kinerja Aplikasi -&gt; Y Kinerja KPM</b>	0,065	0,065	0,025	2,589	<b>0,010</b>
<b>X2 Kompetensi SDM - &gt; Z Kinerja Aplikasi - &gt; Y Kinerja KPM</b>	0,081	0,080	0,026	3,159	<b>0,002</b>

Penjelasan tabel

1. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa Kinerja Aplikasi dapat memediasi Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja KPM. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil Nilai Original Sample (O) atau nilai koefisien jalur X1 Kualitas Pelatihan  $\rightarrow$  Z Kinerja Aplikasi  $\rightarrow$  Y Kinerja KPM bernilai positif yaitu 0,065, berdasarkan hal tersebut menandakan bahwa variabel Kinerja Aplikasi (Z) memiliki hubungan positif untuk memediasi variabel Kualitas Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Aplikasi (Y). Nilai T Statistik sebesar 2,589  $>$  1,96 dan nilai P Values sebesar 0,010  $<$  0,05 yang artinya Kinerja Aplikasi dapat memediasi pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja KPM. Hal ini dapat juga dikatakan bahwa Kualitas Pelatihan secara tidak langsung dapat meningkatkan Kinerja KPM melalui Kinerja Aplikasi.
2. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa Kinerja Aplikasi dapat memediasi Kompetensi SDM terhadap Kinerja KPM. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil Nilai Original Sample (O) atau nilai koefisien jalur X2 Kompetensi SDM  $\rightarrow$  Z Kinerja Aplikasi  $\rightarrow$  Y Kinerja KPM bernilai positif yaitu 0,081, berdasarkan hal tersebut menandakan bahwa variabel Kinerja Aplikasi (Z) memiliki hubungan positif untuk memediasi variabel Kompetensi SDM (X2) terhadap Kinerja Aplikasi (Y). Nilai T Statistik sebesar 3,159  $>$  1,96 dan nilai P Values sebesar 0,002  $<$  0,05 yang artinya Kinerja Aplikasi dapat memediasi pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja KPM. Hal ini dapat juga diartikan bahwa Kompetensi SDM secara tidak langsung dapat meningkatkan Kinerja KPM melalui Kinerja Aplikasi.

#### 4.4. Pembahasan

##### 4.4.1 Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja KPM

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja KPM tidak berpengaruh signifikan. Dengan nilai original *sample* sebesar 0,024 dan nilai *P Value* sebesar 0,661 (di atas 0,05). Dengan demikian, hasil ini sejalan dengan penelitian Tangdigiling (2020) dan Fajri (2019), yang menyatakan bahwa kualitas pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas pelatihan diukur melalui beberapa indikator sesuai pada tabel 3.2. Namun, meskipun kualitas pelatihan dinilai dengan indikator-indikator tersebut, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja KPM. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Hal ini disebabkan oleh indikator yang digunakan mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kebutuhan spesifik Kinerja KPM atau cara mereka menjalankan peran, sehingga pelatihan yang diberikan kurang relevan untuk meningkatkan kinerja mereka. Tidak ada bukti yang meyakinkan bahwa Kualitas Pelatihan langsung memengaruhi Kinerja KPM berdasarkan data yang dianalisis. Hal ini menunjukkan bahwa efek langsung Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja KPM tidak cukup kuat untuk dianggap berarti secara statistik, sehingga hipotesis tersebut tidak dapat diterima.

Namun, meskipun Kualitas Pelatihan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja KPM, pelatihan yang berkualitas dapat meningkatkan kemampuan atau efisiensi dalam penggunaan aplikasi (Kinerja Aplikasi). Selanjutnya, peningkatan Kinerja Aplikasi tersebut berdampak signifikan pada peningkatan Kinerja KPM. Dengan demikian, Kualitas Pelatihan secara tidak langsung dapat meningkatkan Kinerja KPM melalui Kinerja Aplikasi.

#### **4.4.2 Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Aplikasi**

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aplikasi. Dengan nilai original *sample* sebesar 0,330 dan nilai *P Value* sebesar 0,000 (di atas 0,05) sehingga dapat diartikan bahwa kualitas pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aplikasi diterima. Dengan demikian, hasil ini sejalan dengan penelitian Prasetyo (2020) dan Hantono et al. (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan yang berkualitas meningkatkan kinerja aplikasi melalui model *Technology Acceptance Model* (TAM). Berdasarkan indikator dalam Tabel 3.2, kualitas pelatihan diukur melalui beberapa aspek, seperti kompetensi instruktur, relevansi materi, dan efektivitas metode pelatihan, yang semuanya berperan dalam meningkatkan pemahaman peserta.

#### **4.4.3 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja KPM**

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KPM. Dengan nilai original *sample* sebesar 0,662 dan nilai *P Value* sebesar 0,000 (di atas 0,05) sehingga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja KPM diterima. Dengan demikian, hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Muslimat (2020) dan Saptalia et al. (2022) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif kompetensi SDM terhadap kinerja KPM menunjukkan bahwa indikator-indikator pada Tabel 3.2 memainkan peran penting dalam memperbaiki kinerja KPM. Kompetensi SDM yang kuat memperkuat kemampuan KPM dalam menjalankan tugasnya dengan baik, meningkatkan kualitas, pengetahuan, inisiatif, dan kerja sama.

#### **4.4.4 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Aplikasi**

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja aplikasi. Dengan nilai

original *sample* sebesar 0,414 dan nilai *P Value* sebesar 0,000 (di atas 0,05) sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aplikasi diterima. Dengan demikian, hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Muslimat (2020) dan Saptalia et al. (2022) menunjukkan bahwa kompetensi SDM meningkatkan efektivitas kinerja pegawai, termasuk dalam mengadopsi dan menggunakan teknologi baru. Pengaruh positif kompetensi SDM terhadap kinerja aplikasi menunjukkan bahwa indikator-indikator pada Tabel 3.2 memainkan peran penting dalam kompetensi SDM yang baik memberikan dasar yang kuat bagi pengguna untuk memanfaatkan aplikasi secara lebih efektif dan efisien. Ini meningkatkan persepsi kemudahan (*perceived ease of use*) dan manfaat (*perceived usefulness*) aplikasi, dua faktor penting dalam model TAM yang berhubungan langsung dengan kinerja aplikasi. Dengan demikian, hasil ini sejalan dengan penelitian oleh

#### **4.4.5 Pengaruh Kinerja Aplikasi terhadap Kinerja KPM**

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa kinerja aplikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KPM. Dengan nilai original *sample* sebesar 0,195 dan nilai *P Value* sebesar 0,000 (di atas 0,05) sehingga dapat diartikan bahwa kinerja aplikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja KPM diterima. Dengan demikian, hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Prasetyo (2020) dan Hantono et al. (2023), yang menyatakan TAM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan indikator-indikator pada Tabel 3.2, aplikasi yang berjalan dengan baik memudahkan KPM dalam mengakses dan mengolah informasi dengan lebih cepat dan akurat. Kemudahan dan manfaat aplikasi juga menambah motivasi pengguna, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja KPM.

#### 4.4.6 Hasil pertanyaan terbuka

1. Berdasarkan hasil dari kuisisioner pertama, bahwa terdapat beberapa aspek yang berperan penting dalam pelatihan, yaitu metode pengajaran yang efektif, baik untuk penggunaan eHDW 2.0 dan tugas fungsi KPM dan Non KPM, kemudian terkait sumber daya sarana yang dimiliki oleh KPM untuk penginputan di Aplikasi, masih ada beberapa desa yang belum mempunyai perangkat memadai, sehingga menjadi kendala saat penginputan, kemudian pemateri yang mampu menjelaskan kepada KPM dengan baik dan mudah dipahami, dan juga terkait rencana tindak lanjut dari pelatihan yang cukup baik. Namun masih ada beberapa catatan yang perlu ditingkatkan yaitu terkait materi aspek hal teknis aplikasi yang beberapa perlu diberikan pelatihan tingkat lanjut agar KPM mampu menjalankan aplikasi dengan maksimal. Tidak hanya terkait hal teknis saja, melainkan juga terkait perlu ada pembelajaran terkait peningkatan kapasitas individu bagi KPM, dikarenakan masih ada beberapa KPM yang butuh pengetahuan dasar seperti bagaimana cara paparan materi di depan umum, meminta data ke warga yang baik, dan koordinasi yang baik dengan pemerintah desa.
2. Berdasarkan hasil dari kuesioner kedua menunjukkan bahwa mayoritas menganggap kompetensi SDM berpengaruh dalam pelatihan, baik dari sisi pemateri ataupun peserta. Hal ini dikarenakan kompetensi SDM yang ada menjadi tolak ukur materi yang disampaikan. Sehingga pemateri perlu punya keterampilan memahami peserta dengan baik. Dari hasil kuesioner menunjukkan mayoritas mengakui kualitas pemateri baik dalam memaparkan materi dan mudah dipahami bagi peserta, serta mampu mengajak peserta diskusi dua arah dan interaktif, sehingga peserta merasa semangat dan tidak bosan selama pemaparan materi.

3. Berdasarkan hasil dari kuesioner ketiga menunjukkan mayoritas menyatakan performa aplikasi mempengaruhi produktivitas KPM. Sebagian besar KPM menyatakan bahwa performa aplikasi eHDW 2.0 masih perlu beberapa perbaikan yang serius, yaitu terkait kinerja server aplikasi yang masih menjadi kendala utama pada aplikasi ini, namun beberapa menyatakan telah ada perbaikan pada server yang membaik sehingga tidak mengganggu kinerja KPM waktu penginputan di aplikasi. Selain itu, juga terdapat catatan terkait aplikasi ini, yaitu masih perlu peningkatan tampilan pada penggunaan mobile. Saat ini aplikasi ini hanya tersedia di versi Desktop, meskipun bisa versi mobile namun belum bisa digunakan secara optimal. Banyak yang menyatakan kualitas aplikasi eHDW 2.0 ini lebih baik dari aplikasi versi sebelumnya, hal ini membuktikan bahwa fitur aplikasi yang telah disediakan lebih memudahkan bagi KPM ketika pengisian sasaran dan layanan. Selain itu, pada aplikasi yang saat ini juga mengurangi beban tugas KPM, karena ada beberapa fitur yang dialihkan ke Admin desa/ Non KPM.
4. Berdasarkan hasil dari kuesioner keempat Mayoritas mengisikan bahwa kinerja KPM dalam upaya mendukung dan melaksanakan program kesehatan di desa sudah baik. Para KPM menyatakan bahwa sinergi dengan Pemerintah Desa merupakan salah satu aspek yang mendukung program ini berkelanjutan. Hal ini dikarenakan adanya keterlibatan dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang turut aktif untuk menguatkan posisi KPM sebagai pelopor kader di desa dalam upaya pencegahan dan penurunan stunting di desa. Namun terdapat catatan, masih banyak KPM yang menyatakan bahwa diri mereka tidak hanya bertugas sebagai KPM namun juga memiliki tugas lain seperti, menjadi kader posyandu, kader kesehatan desa, bekerja paruh waktu, ataupun

melanjutkan pendidikan. Hal ini menjadi salah satu faktor penghambat kinerja KPM dalam melaksanakan tugas mereka. Maka dari itu, perlu adanya kepedulian dari desa dalam menunjuk seseorang untuk menjadi KPM. Jangan sampai hal serupa ini terjadi dikarenakan nanti akan menghambat program ini menjadi tidak maksimal.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Pengaruh Kinerja Aplikasi *Electronic Human Development Worker* terhadap Kinerja KPM di Kabupaten Kendal. Penelitian ini dianalisis menggunakan *Smart Partial Square* (SmartPLS), berdasarkan Analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (bootstrapping) yang dilihat dari nilai original sample sebesar 0,024, nilai T statistic sebesar 0,439 dan nilai P Value sebesar 0,661 dapat disimpulkan bahwa Kualitas Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja KPM.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (bootstrapping) yang dilihat dari nilai original sample sebesar 0,330, nilai T statistic sebesar 5,340 dan nilai P Value sebesar 0,000 dapat disimpulkan bahwa Kualitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aplikasi.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis (bootstrapping) yang dilihat dari nilai original sample sebesar 0,622, nilai T statistic sebesar 11,285 dan nilai P Value sebesar 0,000 dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja KPM.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis (bootstrapping) yang dilihat dari nilai original sample sebesar 0,414, nilai T statistic sebesar 7,067 dan nilai P Value sebesar 0,000 dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aplikasi.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis (bootstrapping) yang dilihat dari nilai original sample sebesar 0,195, nilai T statistic sebesar 3,161 dan nilai P Value sebesar 0,002 dapat disimpulkan bahwa Kinerja Aplikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja KPM.
6. Terdapat beberapa aspek penting yang mempegaruhi efektivitas pelatihan KPM, termasuk metode pengajaran yang efektif, ketersediaan sarana yang memadai, kualitas pemateri, dan rencana

tindak lanjut pelatihan. Namun, perlu ada peningkatan dalam pelatihan teknis aplikasi dan kapasitas individu KPM.

7. Kompetensi SDM, baik pemateri maupun peserta, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelatihan. Pemateri yang memiliki keterampilan dalam mengajak diskusi interaktif dapat meningkatkan semangat peserta dan efektivitas penyampaian materi.
8. Mayoritas KPM menilai bahwa performa aplikasi eHDW 2.0 mempengaruhi produktivitas mereka. Meskipun ada perbaikan, masih diperlukan peningkatan pada kinerja server dan tampilan mobile untuk memaksimalkan penggunaan aplikasi.
9. Kinerja KPM dalam mendukung program kesehatan di desa dinilai baik, dengan sinergi yang kuat antara KPM dan Pemerintah Desa. Namun, banyak KPM yang memiliki tugas tambahan yang dapat menghambat kinerja mereka. Oleh karena itu, perlu perhatian dari pemerintah desa dalam penunjukan KPM agar fokus pada tugas utama mereka.
10. Secara keseluruhan, untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan kinerja KPM, diperlukan peningkatan sarana, pelatihan lanjutan, kualitas pemateri, perbaikan aplikasi, dan dukungan dari pemerintah desa. Dengan langkah-langkah ini, program kesehatan di desa dapat berjalan lebih maksimal dan berkelanjutan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kinerja Aplikasi Electronic Human Development Worker terhadap Kinerja KPM di Kabupaten Kendal, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan

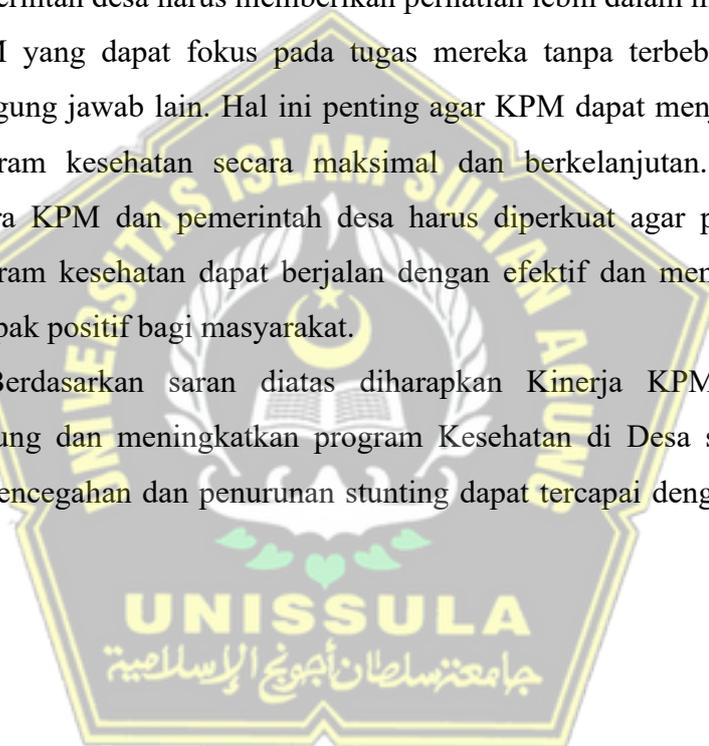
1. Meskipun kualitas pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja KPM, tetap penting untuk mengembangkan program pelatihan yang lebih terstruktur dan relevan. Fokus pada aspek praktis dan penerapan langsung dalam pekerjaan sehari-hari KPM dapat meningkatkan efektivitas pelatihan.

2. Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja KPM dan aplikasi, perlu dilakukan program pengembangan kapasitas yang berkelanjutan. Ini bisa berupa pelatihan soft skills, manajemen waktu, dan komunikasi yang efektif agar KPM dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih baik.
3. Kinerja Aplikasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja KPM, penting untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan pada aplikasi eHDW 2.0. Mendengarkan umpan balik dari pengguna dan melakukan pembaruan berkala untuk meningkatkan fungsionalitas dan user experience akan sangat bermanfaat.
4. Implementasikan sistem monitoring dan evaluasi yang berkala untuk mengukur efektivitas pelatihan dan kinerja aplikasi. Data yang diperoleh dapat digunakan untuk membuat keputusan strategis dalam perbaikan program.
5. Mendorong kerjasama yang lebih erat antara pemerintah, pengembang aplikasi, dan KPM untuk memastikan bahwa kebutuhan dan tantangan yang dihadapi KPM dapat diidentifikasi dan diatasi secara efektif. Ini termasuk menyediakan dukungan teknis dan sumber daya yang diperlukan untuk kinerja optimal.
6. Pemerintah desa perlu memastikan bahwa semua KPM memiliki akses ke perangkat yang memadai untuk penginputan data dalam aplikasi eHDW 2.0. Investasi dalam sarana teknologi informasi yang memadai akan mengurangi kendala yang dihadapi KPM saat melakukan tugas mereka.
7. Diperlukan pelatihan tingkat lanjut yang fokus pada aspek teknis penggunaan aplikasi eHDW 2.0. Selain itu, pelatihan mengenai peningkatan kapasitas individu KPM, seperti keterampilan komunikasi dan koordinasi dengan masyarakat serta pemerintah desa, juga sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka.
8. Memastikan pemateri memiliki kompetensi yang baik dalam menyampaikan materi dan mampu memahami kebutuhan peserta.

Pemateri yang terlatih dalam teknik pengajaran interaktif dapat menciptakan suasana belajar yang lebih menarik dan efektif, sehingga peserta tidak merasa bosan dan lebih terlibat dalam proses pembelajaran.

9. Pengembang aplikasi eHDW 2.0 perlu terus melakukan perbaikan, terutama terkait kinerja server dan tampilan mobile. Dengan meningkatkan performa aplikasi, KPM akan lebih mudah dalam melakukan penginputan data, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas mereka.
10. Pemerintah desa harus memberikan perhatian lebih dalam menunjuk KPM yang dapat fokus pada tugas mereka tanpa terbebani oleh tanggung jawab lain. Hal ini penting agar KPM dapat menjalankan program kesehatan secara maksimal dan berkelanjutan. Sinergi antara KPM dan pemerintah desa harus diperkuat agar program-program kesehatan dapat berjalan dengan efektif dan memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Berdasarkan saran diatas diharapkan Kinerja KPM dalam mendukung dan meningkatkan program Kesehatan di Desa sehingga tujuan pencegahan dan penurunan stunting dapat tercapai dengan lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ariandi, D. (2020). *PENERAPAN TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL (TAM) DALAM ASPEK PENINGKATAN KINERJA OPERASIONAL USAHA MIKRO DI YOGYAKARTA*.
- Ariyani, A., & Maghfiroh, S. (2022). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Pengguna Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) di Kabupaten Brebes. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 15022–15038.
- Clemenz, C. E., & Weaver, P. A. (2003). Dimensions of Perceived Training Quality. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 4, 47–70. [https://doi.org/10.1300/J162v04n01\\_03](https://doi.org/10.1300/J162v04n01_03)
- Davis, F. (1987). *TAM 1987*.
- Destiani, G. F., & Rifai, A. A. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN IMPLEMENTASI SISTEM APLIKASI DAN PRODUK DALAM PENGOLAHAN DATA (SAP) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN TAM PADA PT. GLOSTAR INDONESIA I CIKEMBAR KABUPATEN SUKABUMI (STUDI KASUS PADA DIVISI PPIC PUSAT). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 4(3).
- Fajri, J. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*, 1–20.
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Politik*, 1(1), 88–103.
- Febriandono, M. H., Harry, F., Mulia, N., & Iswara, N. H. (2019). PENGARUH KOMPETENSI PERSONAL TERHADAP KESIAPAN PERUBAHAN DALAM INDUSTRI 4.0. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 9(2), 107–115.
- Felicia, M. (2018). PENGARUH KUALITAS PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT BUMI MENARA INTERNUSA. *AGORA*, 6(2).
- Ghozali, I. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Hantono, Tjong, W., & Jony. (2023). Pengaruh Technology Acceptance Model Terhadap Intention To Use Dengan Kinerja Sebagai Variabel

- Moderasi Dalam Menggunakan Sistem Informasi Akuntansi. *Owner*, 7(2), 1815–1830. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1583>
- Hasabuan, Malayu. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. S. P. Hasibuan, Ed.; Ed. rev., Cet. 12, Vol. 12). Bumi Aksara.
- Kharisma, A. F. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Khobibah, K., Nurhidayati, T., Ruspita, M., Sapartinah, T., Hidayat, W., & Fathoni, A. (2022). PELATIHAN APLIKASI eHDW BAGI KADER DALAM PROGRAM KONVERGENSI PERCEPATAN DAN PENCEGAHAN STUNTING. *LINK*, 18(2), 119–125. <https://doi.org/10.31983/link.v18i2.9051>
- Kristalia, N., Perizade, B., Yuliani, & Hanafi, A. (2019). Pengaruh Pelatihan, Manajemen Perubahan Terhadap Implementasi Enterprise Resources Planning (ERP) Di Semen Baturaja. *Jurnal Ecodemica*, 3(2). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica>
- Lestari, A. F., Ardiansyah, R., Amalia, H., & Puspita, A. (2019). Pengaruh Penggunaan Aplikasi TDMS Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNALINOVTEK POLBENG*, 4(2).
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Issue April).
- Maksum, Moh. J. S., & Sulvani, F. M. (2023). The Influence Of Human Resources Quality, Organization Culture, And Spiritual Quotient On Employee THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES QUALITY, ORGANIZATION CULTURE, AND SPIRITUAL QUOTIENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DREAM MOSAIC INDONESIA. *Jurnal Ekonomi*, 12(03), 1924–1933. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Muslimat, A. (2020). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA DI JAKARTA. *JURNAL EKONOMI EFEKTIF*, 2(4).
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (S. Notoatmodjo, Ed.). PT Rineka Cipta.
- Pancasasti, R. (2023). PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal JUMANIS-BAJA*, 05(2), 170–185.

- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 02(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8>
- Pohan, D. K., Nahrisah, E., & Suyar, A. S. (2022). Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kecerdasan Emosional pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan. *JAMEK (JURNAL AKUTANSI MANAJEMEN EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN)*, 2(3), 65–76.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, II(1).
- Prasetyo, D. W. (2020). Analisis Teknologi Acceptance Model Dan Friend Workplace Terhadap Kinerja Karyawan. *Yos Soedarso Economics Journal*, 2(1). <http://ojs.uniyos.ac.id/index.php/yej>
- Putro, B. E., & Santika, S. (2020). ANALISIS PENGARUH PENGGUNAAN APLIKASI SELULER FSO TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUGIH FAMILI PUTRA. *Jurnal Teknoogi*, 12(1). <https://doi.org/10.24853/jurtek.12.1.65-78>
- Rahmat, T. (2019). THE INFLUENCE OF PERCEIVED EASE OF USE AND USEFULNESS OF THE ACADEMIC REGISTRATION SYSTEM ON THE ATTITUDE OF USING ONLINE STUDY PLAN CARD (KRS). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 12(3).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16 Cetakan 6). Salemba Empat.
- Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 3(4).
- Sarita, R., Lestari, A., & Utama, A. S. (2022). IMPLEMENTASI PENGGUNAAN E-HDW (ELECTRONIC HUMAN DEVELOPMENT WORKER) DALAM MENURUNKAN ANGKA STUNTING DI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU. *JURNAL ILMU PEMERINTAHAN*, 1(1).
- Sikumbang, M. N. R. (2013). *Metode Penelitian* (M. N. R. Sikumbang, Ed.; Cet. 8). Ghalia Indonesia.
- Sugianti, N. W. A., & Mujiati, N. W. (2022). PERAN MOTIVASI KERJA MEMEDIASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSPEKTORAT KOTA DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen Universitas*

Udayana, 11(2), 277–296.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p04>

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sugiyono, Ed.; Ed.2, Cet.29). Alfabeta.

Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGGUNAAN TEHNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS DAN KEJURUAN DI PROPINSI BALI). *JURNAL IMAGINE*, 1(1).

Tangdigiling, M. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT AT-MEDIKA KOTA PALOPO. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Palopo*.

Utami, I. T., Suryani, A. I., & Nurdin, N. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bersama Makmur Desa Srimulyo. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2).  
<https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.189>

