

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

Dania Marwati Firdaus

Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

Email: daniamarwati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peningkatan kinerja Kader Pembangunan Manusia (KPM) melalui variabel kualitas pelatihan, kompetensi sumber daya manusia (SDM), dan kinerja aplikasi e-HDW 2.0. E-HDW adalah aplikasi yang dikembangkan oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT) untuk mendukung perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian program konvergensi stunting di tingkat desa. Pada akhir Agustus 2023, Kemendesa melakukan pembaruan aplikasi menjadi e-HDW 2.0, yang memerlukan pembelajaran teknis baru bagi KPM, sehingga adaptasi terhadap perubahan ini menjadi fokus utama penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain survei, di mana populasi penelitian terdiri dari 266 kader pembangunan desa terdaftar di Kabupaten Kendal, dan sampel ditentukan menggunakan metode sensus. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kualitas pelatihan, kompetensi SDM, dan kinerja aplikasi e-HDW 2.0 terhadap peningkatan kinerja KPM. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan kompetensi SDM berkontribusi terhadap kinerja aplikasi e-HDW 2.0, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja KPM. Implikasi dari hasil penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan kualitas pelatihan dan dukungan teknis berkelanjutan bagi KPM untuk memaksimalkan penggunaan aplikasi e-HDW 2.0 dalam program konvergensi stunting.

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

Abstract

This study aims to analyze the improvement of the performance of Human Development Cadres (KPM) through the variables of training quality, human resource competence (HR), and the performance of the e-HDW 2.0 application. E-HDW is an application developed by the Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions, and Transmigration (Kemendesa PDTT) to support the planning, implementation, and control of stunting convergence programs at the village level. At the end of August 2023, the Ministry of Villages updated the application to e-HDW 2.0, which requires new technical learning for KPM, so that adaptation to these changes is the main focus of the research. The research method used is quantitative with a survey design, where the research population consists of 266 registered village development cadres in Kendal Regency, and the sample is determined using the census method. Data analysis was carried out using descriptive and inferential statistical techniques to test the relationship between variables. The results of the study show that there is a significant positive influence between training quality, HR competence, and e-HDW 2.0 application performance on improving KPM performance. The conclusion of this study is that the improvement of the quality of training and HR competencies contributes to the performance of the e-HDW 2.0 application, which in turn improves the performance of KPM. The implications of the results of this study emphasize the importance of improving the quality of training and continuous technical support for KPM to maximize the use of the e-HDW 2.0 application in stunting convergence programs.

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

*Correspondence Author:

Email:



PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2018 diperoleh fakta bahwa bayi usia di bawah lima tahun (balita) yang menderita stunting mencapai 30,8%. Artinya, sebanyak 7 juta balita di Indonesia saat ini yang merupakan generasi bangsa terancam kurang memiliki daya saing di masa depan. Pencegahan stunting sangat dibutuhkan untuk memastikan generasi muda Indonesia memiliki masa depan yang cerah (Laili & Andriani, 2019; Nurfatimah et al., 2021). Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi telah menetapkan bahwa penggunaan Dana Desa Tahun 2019 diprioritaskan salah satunya untuk pencegahan stunting. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2023 tentang Petunjuk Operasional Atas Fokus Penggunaan Dana Desa Tahun 2024 dan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2023 tentang Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2024, khususnya pada Pasal 6 diatur 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 upaya untuk memastikan bahwa Dana Desa diprioritaskan untuk pencegahan stunting, dilakukan melalui fasilitasi konvergensi pencegahan stunting di Desa (Klemm et al., 2022; Syahrul & Ikhsan, 2022). Fasilitasi konvergensi dimaksud berupa pendampingan kepada Pemerintahan Desa dan masyarakat Desa untuk mengarahkan pilihan penggunaan Dana Desa kepada kegiatan-kegiatan pembangunan Desa yang berdampak langsung pada percepatan pencegahan stunting yang dikelola secara terpadu dengan sumber-sumber pembiayaan pembangunan lainnya.

Pendampingan dalam pencegahan stunting di Desa dilakukan oleh tenaga pendamping masyarakat Desa dan Kader Pembangunan Manusia (KPM). Namun demikian kegiatan pendampingan dimaksud juga dimungkinkan dilakukan oleh berbagai pegiat pembangunan dan pemberdayaan masyarakat Desa.

Kader Pembangunan Manusia (KPM) adalah warga masyarakat Desa yang dipilih melalui musyawarah desa yang bekerja untuk membantu pemerintah desa dalam memfasilitasi masyarakat desa dalam merencanakan, melaksanakan dan mengawasi pembangunan sumber daya manusia di desa yang berada dibawah naungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Kader Pembangunan Manusia (KPM) mulai dibentuk pada tahun 2019 berdasarkan Surat Edaran dari Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dengan Nomor 07/PMD.00.01/II/2019 perihal Konvergensi Pencegahan Stunting di Desa.

e-HDW adalah aplikasi yang dikembangkan oleh Kementerian Desa PDTT dengan dukungan Bank Dunia untuk membantu melakukan perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian (monitoring dan evaluasi) terhadap pelaksanaan program konvergensi stunting di tingkat desa (Nurjanah et al., 2024). Penanganan stunting telah ditetapkan

sebagai salah satu isu sekaligus program prioritas nasional pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2015-2019, dan kemudian berlanjut dalam RPJMN 2020-2024 dengan target penurunan prevalensi stunting dari 24,4% pada tahun 2021 menjadi 14% pada tahun 2024.

Dari sisi aplikasi e-HDW eksisting, dibutuhkan penyesuaian agar mampu mengatasi kendala seperti gangguan sinyal saat pendataan oleh KPM, respon penyampaian informasi yang membutuhkan waktu lama pada platform mobile selaras dengan bertambahnya jumlah database, data ganda kelompok sasaran layanan, hingga penyesuaian score cards layanan desa. Kondisi-kondisi tersebut berimplikasi pada dilakukannya pengembangan aplikasi e-HDW berbasis Android dan e-HDW berbasis Website 2.0 untuk mengoptimalkan kinerja KPM saat melakukan input data dan pelaporan dalam upaya meningkatkan konvergensi penurunan 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.

Gap antara kualitas pelatihan dan kinerja menunjukkan bahwa meskipun pelatihan yang berkualitas diberikan, peningkatan kinerja pegawai seringkali tidak signifikan. Hal ini disebabkan oleh beberapa 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 (Margaryan et al., 2015; Yip et al., 2019). Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, 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 et al., 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 menyoroti 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 Electronic Human Development Worker (eHDW) terhadap kinerja Kader Pembangunan Manusia (KPM) masih kurang diteliti secara komprehensif (La Ode Syaiful Islamy Hisanuddin et al., 2023). 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. 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	(Muslimat, 2020) (Saptalia et al., 2022)	Kompetensi berpengaruh positif

	pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai	(Pancasasti, 2023) (Kharisma, 2020)	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

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tingkat kualitas pelatihan dan tingkat kompetensi terhadap kinerja KPM dan kinerja aplikasi e-HDW 2.0 dalam konteks perencanaan kesehatan di desa, serta menganalisis pengaruh kinerja aplikasi e-HDW 2.0 terhadap kinerja KPM. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dalam bidang manajemen, serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait pengaruh kinerja aplikasi e-HDW 2.0 terhadap kinerja KPM di Kabupaten Kendal. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan masukan yang berguna bagi para kader pembangunan manusia (KPM) dalam memahami kinerja aplikasi e-HDW 2.0 dan dampaknya, guna meningkatkan efektivitas pendataan dan membantu proses pengambilan keputusan berdasarkan laporan e-HDW.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif (Caroline, 2019). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh objek yang ingin diteliti, yaitu para kader pembangunan desa yang terdaftar di Kabupaten Kendal, dengan total 266 kader berdasarkan data terkini (Sugiyono, 2022). Sampel, yang merupakan bagian dari populasi, ditentukan menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 266 orang.

Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan atau didapatkan oleh penulis secara langsung. 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.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, studi dokumen, dan penggunaan skala pengukuran. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap pelaksanaan E-HDW 2.0 di Kabupaten Kendal, mencatat temuan termasuk kendala dan potensi perbaikan. Wawancara dilaksanakan dengan KPM, petugas pelaksana, dan pemangku kepentingan untuk memperoleh pandangan mereka mengenai kinerja aplikasi E-HDW 2.0 dan dampaknya terhadap kinerja KPM, baik melalui rekaman atau catatan ringkas. Selain itu, studi dokumen dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen terkait implementasi E-HDW 2.0 untuk mendapatkan wawasan tentang kinerja aplikasi dan KPM. Untuk mengukur persepsi responden, penelitian ini menggunakan skala Likert, yang sesuai dengan definisi Sugiyono (2022) sebagai skala yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial, dengan variabel yang dijabarkan menjadi indikator untuk menyusun item-item instrumen.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS versi 3, yang merupakan teknik dalam Structural Equation Modeling (SEM) yang menawarkan fleksibilitas lebih tinggi dalam menghubungkan teori dan data serta melakukan analisis jalur dengan variabel laten. PLS tidak memerlukan asumsi distribusi normal multivariate dan dapat menangani sampel kecil, membuatnya ideal untuk penelitian ini yang melibatkan empat variabel laten dengan indikator reflektif. Metode ini memungkinkan konfirmasi dan penjelasan hubungan antar variabel laten, serta dapat menganalisis konstruk dengan indikator reflektif dan formatif. Pendekatan second order factor menggunakan repeated indicators approach, yang meskipun mengulang indikator, tetap dapat diestimasi dengan algoritma standar PLS. Dengan menggunakan bootstrapping, SmartPLS mengatasi masalah normalitas dan tidak memerlukan jumlah minimum sampel, sehingga cocok untuk model kompleks yang dihadapi dalam penelitian ini, yang terdiri dari model pengukuran dan model struktural.

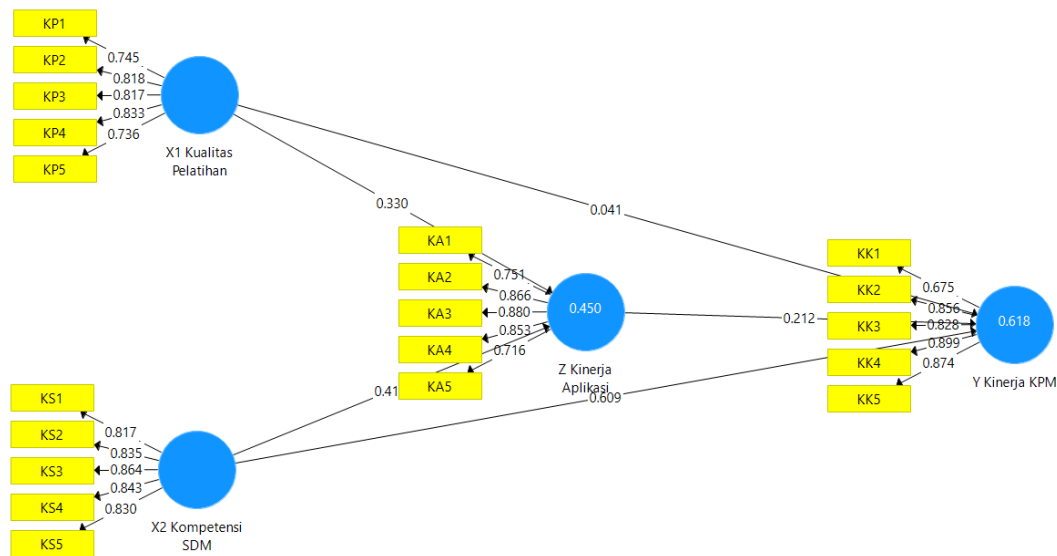
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data

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

a) Convergen Validity

Uji validitas data dilakukan dengan melakukan uji convergen vaidity, yaitu dengan melihat korelasi skor item/indikator dengan skor konstruk. Hasil dari korelasi antar skor item/indikator dengan skor konstruk dapat dilihat pada Gambar 1. dan tabel 3.



Gambar 1. Uji validitas

Tabel 2. Loading Faktor

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)	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 1 atau Tabel 2 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 ditunjukan pada tabel 3. berikut:

Tabel 3. 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
Kinerja Aplikasi (Z)	KA1	0,751
	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 $>0,7$.

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

c) Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Dari tabel 4. 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 5. 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 5. 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

d) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat melalui nilai Average Variance Extraced (AVE), Composite Reliability, serta Cronbach Alpha. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. 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 6. menunjukkan bahwa nilai AVE semua konstruk berkisar antara 0,601 sampai 0,821. Semua konstruk mempunyai nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga memenuhi pesyaratan 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.

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 7. 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 7. 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.

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 8. merupakan hasil nilai T. Statistic dan P. Value.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

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

Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 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).

- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.

3) Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 9. 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>
X1 Kualitas Pelatihan -> Z Kinerja Aplikasi - > Y Kinerja KPM	0,065	0,065	0,025	2,589	0,010
X2 Kompetensi SDM -> Z Kinerja Aplikasi -> Y Kinerja KPM	0,081	0,080	0,026	3,159	0,002

Penjelasan tabel

- a) 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 -> Z Kinerja Aplikasi -> 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.

- b) 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 X_2 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 (X_2) 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.

2. Pembahasan

1) Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja KPM

Berdasarkan tabel 9. 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 Tangdiling (2020) dan Fajri (2019), yang menyatakan bahwa kualitas pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Fajri, 2019). 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.

2) Pengaruh Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Aplikasi

Berdasarkan tabel 9. 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 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) (Hantono et al., 2023). 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.

3) Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja KPM

Berdasarkan tabel 9. 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 (Muslimat, 2020; Saptalia et al., 2022). 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) Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Aplikasi

Berdasarkan tabel 9. 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 (Muslimat, 2020; Saptalia et al., 2022). 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

5) Pengaruh Kinerja Aplikasi terhadap Kinerja KPM

Berdasarkan tabel 9. 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 (Hantono et al., 2023). 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.

6) Hasil pertanyaan terbuka

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.
- d. Berdasarkan hasil dari kuesioner keempat Mayoritas mengisikikan 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.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kinerja aplikasi Electronic Human Development Worker (eHDW) terhadap kinerja Kader Pembangunan Manusia (KPM) di Kabupaten Kendal menggunakan analisis Smart Partial Square (SmartPLS), dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kualitas pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja KPM, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aplikasi, sedangkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KPM dan aplikasi, di mana kinerja aplikasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja KPM. Beberapa aspek penting yang mempengaruhi efektivitas pelatihan KPM meliputi metode pengajaran, ketersediaan sarana, kualitas pemateri, dan rencana tindak lanjut, di mana kompetensi SDM, baik pemateri maupun peserta, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelatihan, dan mayoritas KPM menilai bahwa performa aplikasi eHDW 2.0 berdampak pada produktivitas mereka, meskipun masih perlu perbaikan pada kinerja server dan tampilan mobile; meskipun kinerja KPM dalam mendukung program kesehatan di desa dinilai baik, banyak KPM yang menghadapi tugas tambahan yang menghambat kinerja mereka, sehingga perhatian dari pemerintah desa sangat diperlukan dalam penunjukan KPM agar mereka dapat fokus pada tugas utama. Secara keseluruhan, untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan kinerja KPM, diperlukan peningkatan sarana, pelatihan lanjutan, kualitas pemateri, perbaikan aplikasi, dan dukungan dari pemerintah desa untuk memastikan program kesehatan di desa dapat berjalan lebih maksimal dan berkelanjutan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoretis penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan teknologi informasi, di mana temuan mengenai hubungan antara kualitas pelatihan, kompetensi SDM, dan kinerja aplikasi e-HDW menambah wawasan tentang peran teknologi dalam meningkatkan efektivitas pelatihan dan kinerja pegawai di sektor publik, serta memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut dalam pengembangan aplikasi berbasis teknologi dan pelatihan yang efektif dalam konteks pencegahan stunting dan pengembangan sumber daya manusia di desa.

BIBLIOGRAFI

- Caroline, E. (2019). *Metode Kuantitatif*. Media Sahabat Cendekia.
- Destiani, G. F., Rifai, A. A., & SE, M. M. A. K. (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): Manajemen Sumberdaya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 4(3), 40–70.
- Fajri, J. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta*.

- Hantono, H., Tjong, W., & Jony, J. (2023). Pengaruh Technology Acceptance Model Terhadap Intention To Use Dengan Kinerja Sebagai Variabel Moderasi Dalam Menggunakan Sistem Informasi Akuntansi. *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 7(2), 1815–1830. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i2.1583>
- Klemm, G. C., Kayanda, R., Kazoba, A., McCann, J., Nnally, L. P., & Dickin, K. L. (2022). Translating multisectoral nutrition policy into community practice: participation of nutrition officers in Tanzania fosters effective collaborative strategies to improve child nutrition. *Current Developments in Nutrition*, 6(4), nzac030. <https://doi.org/10.1093/cdn/nzac030>
- La Ode Syaiful Islamy Hisanuddin, S., Andriani, R., Sos, S., & La Ode Farid Akhyar Hisanuddin, S. (2023). *Konvergensi Kebijakan Penanggulangan Stunting*. Deepublish.
- Laili, U., & Andriani, R. A. D. (2019). Pemberdayaan masyarakat dalam pencegahan stunting. *Jurnal Pengabdian Masyarakat IPTEKS*, 5(1), 8–12. https://doi.org/10.32528/pengabdian_iptek.v5i1.2154
- Margaryan, A., Bianco, M., & Littlejohn, A. (2015). Instructional quality of massive open online courses (MOOCs). *Computers & Education*, 80, 77–83. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2014.08.005>
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 586–592.
- Nurfatimah, N., Anakoda, P., Ramadhan, K., Entoh, C., Sitorus, S. B. M., & Longgupa, L. W. (2021). Perilaku pencegahan stunting pada ibu hamil. *Poltekita: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 15(2), 97–104. <https://doi.org/10.33860/jik.v15i2.475>
- Nurjanah, N., Nasution, B., Wahidar, T. I., & Putri, W. E. (2024). Efektivitas Komunikasi Inovasi Aplikasi E-HDW dalam Meningkatkan Prevalensi Balita Stunting di Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Riset Komunikasi*, 7(2), 307–321. <https://doi.org/10.38194/jurkom.v7i2.1061>
- 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), 248–259. <https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.874>
- 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), 1–11. <https://doi.org/10.35886/imagine.v1i1.159>
- Syahrul, S., & Ikhsan, I. (2022). Local Government Efforts to Prevent Stunting at the Village Level. *Ilomata International Journal of Social Science*, 3(2), 229–238. <https://doi.org/10.52728/ijss.v3i2.481>
- Yip, J., Wong, S.-H., Yick, K.-L., Chan, K., & Wong, K.-H. (2019). Improving quality of teaching and learning in classes by using augmented reality video. *Computers & Education*, 128, 88–101. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.09.014>

