

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Permasalahan stunting pada anak merupakan masalah kesehatan masyarakat yang memerlukan perhatian khusus terutama di negara berkembang seperti Indonesia. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization/WHO*) Stunting didefinisikan sebagai kegagalan pertumbuhan anak di bawah usia lima tahun akibat kekurangan gizi kronis, yang mempunyai dampak jangka panjang yang serius terhadap perkembangan fisik dan mental anak. Dampak jangka panjang dari stunting antara lain gangguan perkembangan otak, penurunan kemampuan belajar, dan peningkatan risiko penyakit di kemudian hari. Dalam beberapa dekade terakhir, Indonesia menghadapi tantangan besar terkait isu stunting, dan meskipun pemerintah dan masyarakat telah melakukan berbagai upaya untuk menurunkan angka tersebut, namun angka stunting pada anak di bawah usia lima tahun masih relatif rendah. Upaya penanggulangan stunting tidak dapat terlaksana tanpa peran serta semua pihak baik pemerintah, masyarakat, dan instansi terkait. (World Health Organization (WHO) 2021)

Stunting merupakan masalah kesehatan global yang serius, mempengaruhi sekitar 22% dari anak-anak di bawah usia lima tahun di seluruh dunia. Menurut data dari Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), stunting memiliki dampak jangka panjang yang merugikan, mulai dari

gangguan pertumbuhan fisik hingga penurunan kapasitas kognitif. Berbagai negara telah melaksanakan program-program inovatif untuk menanggulangi stunting, termasuk melalui pelatihan kader kesehatan di tingkat komunitas.

Di negara-negara seperti Indonesia, Ethiopia, dan Bangladesh, pemerintah telah memberikan pelatihan kepada kader posyandu untuk meningkatkan kesadaran gizi dan perawatan ibu hamil. (Putra, 2024). Di Ethiopia, kader kesehatan berperan dalam menyebarkan informasi tentang pola makan sehat, serta memberikan pelayanan dasar di wilayah pedesaan yang sulit dijangkau. (Alemayehu, 2022). Di Bangladesh, pelatihan kader posyandu difokuskan pada kemampuan komunikasi yang efektif dengan ibu dan keluarga, guna meningkatkan kesadaran akan pentingnya pola makan yang bergizi bagi tumbuh kembang anak. (UNICEF Bangladesh, 2020). Hasilnya, negara-negara tersebut melaporkan penurunan prevalensi stunting yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pendekatan serupa diharapkan dapat memberikan dampak positif di Indonesia, khususnya di wilayah pedesaan seperti Kecamatan Kunto Darussalam.

Angka stunting di Indonesia masih cukup tinggi yaitu 21,6% berdasarkan hasil Survei Status Gizi Indonesia (SSGI) tahun 2022, walaupun terjadi penurunan dari tahun sebelumnya yaitu 24,4% tahun 2021, namun masih perlu upaya besar untuk mencapai target penurunan stunting pada tahun 2024 sebesar 14%. Stunting dapat terjadi sejak sebelum lahir, hal ini dapat dilihat dari prevalensi stunting berdasarkan kelompok usia hasil SSGI 2022, dimana

terdapat 18,5% bayi dilahirkan dengan panjang badan kurang dari 48 cm. Dari data tersebut kita dapat melihat pentingnya pemenuhan gizi ibu sejak hamil. Hasil yang cukup memprihatinkan dari survei yang sama adalah risiko terjadinya stunting meningkat sebesar 1,6 kali dari kelompok umur 6-11 bulan ke kelompok umur 12-23 bulan (13,7% ke 22,4%). Hal ini menunjukkan 'kegagalan' dalam pemberian makanan pendamping ASI (MP-ASI) sejak usia 6 bulan, baik dari segi kesesuaian umur, frekuensi, jumlah, tekstur dan variasi makanan. Di masa ini sangat penting untuk memperhatikan dan menjamin kecukupan energi dan protein pada anak untuk mencegah terjadinya stunting. (Ummah, 2019)

Posyandu (pos pelayanan terpadu) menjadi salah satu ujung tombak dalam pelaksanaan program kesehatan masyarakat, khususnya dalam mengatasi masalah stunting. Posyandu merupakan wadah bagi masyarakat dimana tersedia pelayanan kesehatan dasar, khususnya bagi ibu hamil dan anak dibawah usia lima tahun. Peran kader Posyandu sangat penting dalam upaya penanggulangan stunting. Kader posyandu terlibat langsung dalam penyuluhan, pemantauan status gizi anak kecil, dan edukasi kepada orang tua tentang pentingnya pola makan seimbang.

Salah satu pencegahan stunting dengan meningkatkan pengetahuan masyarakat yang menjadi perpanjangan tangan dari tenaga kesehatan, yaitu kader. Menurut KBBI, Kader adalah individu yang diprediksi dapat memegang peran yang penting di berbagai kegiatan/organisasi dalam hal ini sebagai perpanjangan tangan tenaga kesehatan. Sehingga, perlu dilakukan

pelatihan kader agar pengetahuan kader meningkat atau memperbaharui pengetahuan yang sebelumnya. Pelatihan Kader merupakan kegiatan yang bertujuan membentuk persiapan kader kesehatan dapat berperan sesuai dengan capaian yang diharapkan dalam mengembangkan program Kesehatan. Beberapa masalah yang muncul di lingkungan ini terutama permasalahan gizi buruk, sehingga kami perlu memberikan pelatihan kader demi mendukung pemerintah dalam memberantas stunting masih terus terjadi.(Harlia Putri et al., 2023)

Namun, agar pengurus Posyandu dapat melaksanakan tugasnya secara efektif penting adanya pelatihan yang memadai. Pelatihan Kader di Posyandu bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam mengidentifikasi permasalahan gizi, memberikan edukasi kepada masyarakat dan mendukung orang tua yang memiliki anak kecil dalam upaya pencegahan stunting. Dengan melakukan pelatihan yang tepat, Kader Posyandu akan lebih mampu mengenali gejala awal stunting pada anak kecil dan memberikan solusi yang tepat sehingga diharapkan permasalahan stunting dapat diidentifikasi sejak dini dan ditangani dengan tepat. Serta melalui pelatihan ini diharapkan para kader Posyandu mampu meningkatkan kemampuannya dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada bayi dan ibu hamil serta bekerja sama dengan Puskesmas setempat dan instansi terkait untuk memerangi stunting di tingkat desa.

Kecamatan Kunto Darussalam terdiri dari 10 desa dengan prevalensi stunting pada balita terjadi penurunan dan peningkatan prevalensi stunting dan ada juga yang stagnan, dari hasil analisis pengukuran balita di tingkat desa pada Kecamatan Kunto Darussalam.

**Tabel 1.1 Presentase Prevalensi Stunting per Desa Tahun 2022 dan 2023**

<b>Data Jumlah Bayi Dan Bayi Stunting Tahun 2022</b>										
<b>Desa</b>	<b>MD</b>	<b>KL</b>	<b>KB</b>	<b>KR</b>	<b>SK</b>	<b>BT</b>	<b>BIM</b>	<b>KI</b>	<b>PL</b>	<b>PI</b>
<b>Jml Bayi</b>	357	576	317	399	197	143	134	213	139	86
<b>Jml Bayi Stunting</b>	12	43	22	19	17	11	14	20	19	15
<b>Persentase</b>	3.4%	7.4%	6.9%	4.7%	8.6%	7.6%	10.4%	9.3%	13.6%	17.4%
<b>Data Jumlah Bayi Dan Bayi Stunting Tahun 2023</b>										
<b>Desa</b>	<b>MD</b>	<b>KL</b>	<b>KB</b>	<b>KR</b>	<b>SK</b>	<b>BT</b>	<b>BIM</b>	<b>KI</b>	<b>PL</b>	<b>PI</b>
<b>Jml Bayi</b>	365	570	322	390	202	151	140	221	146	92
<b>Jml Bayi Stunting</b>	15	32	23	21	19	14	17	21	18	22
<b>Presentase</b>	4.1%	5.6%	7.1%	5.3%	9.4%	9.2%	12.1%	9.5%	12.3%	23.9%
<b>Data Jumlah Bayi Dan Bayi Stunting Tahun 2024</b>										
<b>Desa</b>	<b>MD</b>	<b>KL</b>	<b>KB</b>	<b>KR</b>	<b>SK</b>	<b>BT</b>	<b>BIM</b>	<b>KI</b>	<b>PL</b>	<b>PI</b>
<b>Jml Bayi</b>	369	572	325	387	206	157	144	229	150	96
<b>Jml Bayi Stunting</b>	11	29	18	16	11	9	12	18	14	15
<b>Presentase</b>	2.9%	5.0%	5.5%	4.1%	5.3%	5.7%	8.3%	7.8%	9.3%	15.6%
<b>Data Jumlah Bayi Dan Bayi Stunting Per Juni Tahun 2025</b>										
<b>Desa</b>	<b>MD</b>	<b>KL</b>	<b>KB</b>	<b>KR</b>	<b>SK</b>	<b>BT</b>	<b>BIM</b>	<b>KI</b>	<b>PL</b>	<b>PI</b>
<b>Jml Bayi</b>	373	577	330	390	211	162	149	235	161	106
<b>Jml Bayi Stunting</b>	8	19	10	9	6	4	6	9	8	7
<b>Presentase</b>	2.1%	3.2%	3.0%	2.3%	2.8%	2.4%	4.0%	3.8%	4.9%	6.6%

*Sumber : Data Primer, di olah Tahun 2025*

Oleh sebab itu pemerintah desa bekerja sama dengan Puskesmas dan instansi terkait lainnya untuk mengadakan pelatihan kader posyandu, dimana tujuan dari pelatihan ini adalah melatih kader posyandu untuk meningkatkan efektivitas program stunting. Dengan memberikan pelatihan yang

berkualitas kepada kader Posyandu, mereka akan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep dasar mengenai gizi, kesehatan anak, dan pencegahan stunting. Selain itu, pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan para kader posyandu dalam memberikan masukan kepada masyarakat secara efektif dan memungkinkan mereka untuk lebih aktif berpartisipasi dalam pencegahan stunting.

Di tingkat lokal, kader posyandu di Kecamatan Kunto Darussalam memegang peranan penting dalam upaya menanggulangi stunting. Posyandu merupakan pusat pelayanan kesehatan dasar yang berfokus pada ibu dan anak, di mana kader berperan sebagai ujung tombak dalam memberikan edukasi gizi dan layanan kesehatan kepada masyarakat. Namun, tantangan yang dihadapi oleh kader posyandu di daerah ini sangat beragam, mulai dari keterbatasan sumber daya seperti alat kesehatan dan sarana prasarana, hingga rendahnya tingkat pendidikan masyarakat setempat.

Kecamatan Kunto Darussalam, dengan populasi mayoritas di daerah pedesaan, menghadapi kesulitan dalam mengakses informasi yang akurat dan up-to-date mengenai pencegahan stunting. Oleh karena itu, pelatihan kader posyandu di daerah ini sangat relevan, karena mereka menjadi agen perubahan yang dapat menjembatani kesenjangan informasi dan praktik gizi yang tepat. Pelatihan yang efektif bagi kader di wilayah ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mengedukasi keluarga tentang

pentingnya pemberian ASI eksklusif, pemberian makanan pendamping ASI yang bergizi, dan pemeriksaan kesehatan rutin bagi anak-anak.

Pelatihan kader posyandu di Kecamatan Kunto Darussalam ini dilakukan dengan jumlah pelatihan 1 kali dalam setahun, berupa pelatihan dengan program PMT ( Pemberian Makan Tambahan) pada balita yang mengalami Gizi kurang. Program PMT ini dilakukan sebagai upaya untuk menambah berat badan setiap anak yang masuk dalam kategori Gizi Kurang. Cara kerja program ini dilakukan oleh para kader posyandu, dimana para kader harus menyiapkan makanan siap saji yang bergizi penuh berupa protein, karbohidrat dan lain-lain. Makanan siap saji tersebut dibagikan untuk para balita yang masuk di kategori Gizi Kurang.

Pelatihan kader Posyandu di Kecamatan Kunto Darussalam diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja dalam pencegahan stunting, namun masih terdapat tantangan besar dalam implementasi program ini. Salah satu tantangan terbesarnya adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran maupun peralatan. Selain itu, terbatasnya pemahaman masyarakat mengenai pentingnya gizi pada anak kecil juga menjadi kendala dalam menurunkan angka stunting.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai peran kader posyandu dalam pencegahan stunting, masih ada kekosongan dalam memahami secara mendalam dampak pelatihan kader di daerah pedesaan. Sebagian besar penelitian yang ada cenderung berfokus pada aspek umum

pelatihan kader kesehatan di perkotaan, sementara daerah seperti Kecamatan Kunto Darussalam, dengan keterbatasan sumber daya dan tingkat pendidikan yang rendah, menghadapi tantangan unik yang belum sepenuhnya terjawab. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menutup kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana pelatihan kader posyandu yang disesuaikan dengan kondisi lokal dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka dalam menanggulangi stunting, khususnya di daerah pedesaan yang memiliki kebutuhan dan tantangan yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Dampak Pelatihan Kader Posyandu Pada Peningkatan Efektivitas Kerja Dalam Menanggulangi Stunting Di Kecamatan Kunto Darussalam”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena yang terjadi tentang pelatihan kader posyandu agar pembahasan masalah dalam penelitian lebih jelas maka perlu adanya perumusan masalah secara sistematis yang diwujudkan dalam pertanyaan penelitian yaitu Bagaimana dampak pelatihan kader posyandu pada peningkatan efektivitas kerja dalam menanggulangi stunting di Kecamatan Kunto Darussalam?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak Pelatihan Kader Posyandu pada peningkatan efektivitas kerja dalam menanggulangi

stunting Di Kecamatan Kunto Darussalam.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Akademis:**

Kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang kesehatan masyarakat, khususnya terkait pelatihan kader Posyandu dan penanggulangan stunting. Serta meningkatkan pemahaman tentang peran kader Posyandu dalam pencegahan dan penanggulangan stunting di tingkat desa.

### **2. Manfaat Praktis:**

1. Memberikan informasi berguna kepada pemerintah dan lembaga kesehatan tentang pentingnya pelatihan kader Posyandu untuk mencegah stunting.
2. membuat rekomendasi untuk meningkatkan kualitas pelatihan kader Posyandu agar lebih efektif mengatasi masalah stunting pada anak.
3. Sebagai bahan evaluasi dan referensi untuk strategi dan program stunting ke depan yang lebih baik.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman tentang bagian – bagian yang akan dibahas dalam penulisan ini, penulis menguraikan dalam bab – bab sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan originalitas serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS**

Bab ini membahas tentang teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian relevan yang menjadi referensi penulis, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan jadwal penelitian.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi hasil, pengujian hipotesis dan pembahasan.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan yang didapat dari hasil dan saran untuk peneliti selanjutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

Pelatihan sumber daya manusia dibutuhkan dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi dan pengetahuan secara global. Dengan adanya pelatihan dapat memberikan peningkatan pengetahuan dan keterampilan di dunia kerja. Menurut Albert Bandura (1963) dalam Teori Pembelajaran Sosial (*Social Learning Theory*) menjelaskan bahwa individu dapat belajar dari pengamatan dan imitasi terhadap perilaku orang lain, bukan hanya melalui pengalaman langsung. Dalam pelatihan, teori ini diterapkan dalam model pembelajaran berbasis mentor atau role model di mana peserta pelatihan belajar dengan mengamati dan meniru perilaku yang ditunjukkan oleh orang lain yang lebih berpengalaman.

Menurut Rustiana (2010) Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang maupun yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

### **2.1.2 Tujuan dan Manfaat pelatihan**

Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada pelatihan yang akan dan sudah dilakukan. Pelatihan sendiri mengacu pada upaya terencananya dari perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan tentang kompetensi terkait pekerjaan yang mencakup kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Tujuan Pelatihan adalah agar karyawan menguasai keterampilan dasar, memperoleh keunggulan kompetitif, pengetahuan internal dan eksternal dari pekerjaan tertentu. Selain itu, adapun tujuan dari pelatihan di antaranya :

1. Meningkatkan kinerja.

karyawan yang berkinerja buruk karena kurangnya kualifikasi merupakan kandidat terbaik untuk pelatihan.

2. Memperbarui keterampilan pegawai seiring kemajuan teknologi.

Pelatih memungkinkan karyawan untuk menggunakan teknologi baru secara efektif melalui pelatihan.

3. Mengurangi waktu pelatihan bagi pegawai baru agar kompeten dalam pekerjaannya.

4. Membantu menyelesaikan permasalahan operasional.

Manajer harus menyadari apakah sumber daya langka atau melimpah, misalnya sumber daya keuangan, manusia, atau teknis.

Tujuan harus dicapai, misalnya ketika sumber daya berlimpah.

Adapun Manfaat pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk karyawan yaitu guna memperbaiki pola pikir dan pengetahuan, keterampilan, perilaku yang akan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk memperbaiki kinerja dan kompetensi.

### **2.1.3 Faktor Pelatihan**

Adapun Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan antara lain metode yang digunakan, materi yang diajarkan, serta motivasi peserta. Dalam pemberian materi tersebut tentunya ada berbagai macam jenis metode pelatihan di antaranya :

1. *On the job training*, yaitu memberikan petunjuk-petunjuk mengenai pekerjaan secara langsung saat bekerja untuk melatih karyawan bagaimana melaksanakan pekerjaan mereka sekarang. Contohnya adalah instruksi, rotasi, magang.
2. *Off the job training*, yakni metode pelatihan yang dilakukan diluar jam kerja. Contohnya adalah ceramah, video, pelatihan vestibule, permainan peran, studi kasus, simulasi, studi mandiri, praktik laboratorium, dan outdoor oriented program.

### **2.1.4 Indikator Pemberian Pelatihan**

Agar program pelatihan berhasil dengan baik dan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan, maka latihan harus dilaksanakan dengan cara-cara yang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa indikator-indikator pelatihan.

Menurut Milah (2020) indikator-indikator pelatihan antara lain :

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan Pelatihan konkret dan dapat diukur, oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.

3. Materi Pelatihan

Materi Pelatihan dapat berupa pengolahan, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.

4. Metode Pelatihan

Metode Pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas.

5. Kualifikasi Peserta

Peserta Pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

### **2.1.5 Pengertian Efektivitas Kerja**

Menurut Richard Boyatzis dan David McClelland ( 1973 ) dalam Teori Keterampilan menjelaskan bahwa Kompetensi mengacu pada keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan efektivitas kerja individu.

Menurut Bloom Nicholas (2013) Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan teori di atas, Efektivitas kerja sangat sangat penting perannya sebagai salah satu cara dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

### **2.1.6 Tujuan Efektivitas Kerja**

Adapun beberapa tujuan efektivitas kerja, yaitu :

#### **1. Dapat mencapai tujuan**

Suatu kegiatan dianggap efektif apabila berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan

#### **2. Ketepatan Waktu**

Suatu kegiatan dikatakan efektif apabila dilaksanakan pada waktu yang tepat.

3. Dapat memberikan manfaat bagi pegawai dan perusahaan sesuai dengan kebutuhannya
4. Memberikan hasil akhir yang diharapkan oleh karyawan dan perusahaan.

### **2.1.7 Manfaat Efektivitas Kerja**

Menurut Bloom Nicholas (2013) efektivitas kerja dapat memiliki manfaat seperti berikut :

1. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
2. Pegawai yang bekerja secara efektif dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
3. Membangun komunikasi yang baik antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
4. Setiap pegawai memiliki sikap disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **2.1.8 Faktor Efektivitas Kerja**

Menurut Richard M. Steers (1985) Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu:

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitas kerja karena menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh karyawan dalam melakukan tugasnya.

## 2. Karakteristik Lingkungan

Secara keseluruhan, berada di lingkungan organisasi yang baik dapat memiliki hubungan antara pegawai dan kondisi kerja, seperti peralatan yang memadai, perlengkapan kerja.

## 3. Karakteristik Pekerja

Faktor ini yang paling mempengaruhi efektivitas kerja karena meskipun sarana dan prasarana lengkap, baiknya perusahaan memberikan mekanisme kerja yang baik dengan dukungan sumber daya manusia yang kompeten.

## 4. Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

Praktek manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang dalam mengkondisikan semua hal yang akan dilakukan oleh karyawan. Kebijakan dan praktek manajemen ini harus memperhatikan antara individu satu dengan lainnya yang dilakukan untuk memajemen mekanisme perbedaan cara kerja karyawan.

### **2.1.9 Indikator Efektivitas Kerja**

Menurut Bloom Nicholas (2013) ada beberapa indikator untuk mengukur efektivitas kerja, antara lain yaitu :

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil.

## 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal

## 3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.1.10 Hubungan Pelatihan Dengan Efektivitas kerja**

Menurut Noe (2017) Hubungan antara pelatihan dan efektivitas kerja dijelaskan dalam konteks teori pembelajaran dan model pengembangan keterampilan. Menurut mereka pelatihan yang dirancang baik dapat meningkatkan kinerja individu dengan cara berikut :

#### 1. Peningkatan Kemampuan Teknis dan praktis

Karyawan yang terlatih lebih mampu melaksanakan tugas dengan benar, cepat, dan efisien.

#### 2. Penerapan Pembelajaran yang lebih baik di tempat kerja

Pelatihan yang difokuskan pada aplikasi dunia nyata memungkinkan individu untuk mengubah pengetahuan menjadi keterampilan praktis yang dapat meningkatkan efektivitas kerja.

#### 3. Evaluasi hasil pelatihan

Hasil latihan dapat diukur dari peningkatan kinerja, yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

## 2.2 Penelitian Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Relevan

No	Judul ( Peneliti, Tahun )	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Efektivitas Berbagai Jenis Metode Pelatihan Untuk Meningkatkan Kapasitas Kader Posyandu Dalam Upaya Pencegahan Stunting Pada Balita: Literature Review (Hanifah & Hartriyanti, 2023)	1. Efektivitas Berbagai Jenis Metode Pelatihan 2.Peningkatan Kapasitas Kader Posyandu	Analisis kajian literature review	Kombinasi ceramah dengan focus group discussion (FGD) dan ceramah dengan pemutaran video merupakan metode yang paling efektif dalam meningkatkan pengetahuan kader.

<b>No</b>	<b>Judul ( Peneliti, Tahun )</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
2.	Efektivitas Posyandu Dalam Penanganan Dan Pencegahan Stunting : A Literature Review(Hera et al., 2023)	1. Efektivitas posyandu 2. Penanganan dan pencegahan stunting	Analisis kajian literature review	Hasil studi menunjukkan terdapat posyandu di beberapa daerah sudah efektif dalam penurunan dan pencegahan stunting.
3.	Efektivitas Edukasi Mengenai Pencegahan Stunting Kepada Kader: Systematic Literature Review(Vinci et al., 2022)	1. Efektivitas edukasi 2. Pencegahan Stunting	Systematic Literature Review	Hasil penelitian ini adalah adanya peningkatan pengetahuan para kader posyandu setelah menerima pelatihan mengenai pencegahan stunting.

No	Judul ( Peneliti, Tahun )	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
4.	Peningkatan Pengetahuan Stunting Melalui Pelatihan Kader Posyandu(Harlia Putri et al., 2023)	1. Peningkatan Pengetahuan stunting 2. Pelatihan Kader Posyandu	metode ceramah, video, diskusi hingga mentoring dalam penggunaan kit stunting.	Berdasarkan tabel 1 yang menunjukkan perbedaan rerata pre-post-test dengan menggunakan uji parametrik t-test dengan hasil p value = 0,035 (<0,05) yang berarti ada pengaruh dan perbedaan pengetahuan yang signifikan sebelum dan sesudah pelatihan.

No	Judul ( Peneliti, Tahun )	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
				<p>Ada peningkatan rata-rata yang ditampilkan dari pengetahuan sebelum pelatihan diperoleh rata-rata 5,78 sesudah pelatihan rata-rata 8,71. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan rata-rata pengetahuan sebelum dan sesudah pelatihan.</p>

No	Judul ( Peneliti, Tahun )	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
5.	Dampak Pelatihan Pmba Pada Kader Posyandu Dalam Meningkatkan Status Gizi Anak Stunting(Wijayanti & Fauziah, 2019)	1. Dampak Pelatihan Pmba 2.Meningkatkan status gizi	Metode Kualitatif	Dampak dari pelatihan PMBA membuat kader bisa memberikan konseling kepada masyarakat dengan baik, dapat mengubah pola asuh orang tua dalam memberikan makan pada bayi dan anak dengan tepat dan benar sesuai aturan gizi seimbang.

No	Judul ( Peneliti, Tahun )	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
6.	Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Kader Posyandu Cegah Stunting Di desa Oelnasi Wilayah Kerja Puskesmas Tarus(Manalor L, et, al. 2023)	1. Pemberdayaan masyarakat 2. Pelatihan kader posyandu	Penyuluhan dan pengabdian masyarakat	Hasil dari penyuluhan kesehatan yaitu adanya peningkatan pengetahuan kader posyandu dan perubahan perilaku individu, keluarga dan masyarakat untuk meningkatkan pola konsumsi keluarga dan mencegah angka kejadian stunting pada anak.

No	Judul ( Peneliti, Tahun )	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
7.	Patompes Stunting: Pelatihan Kader Posyandu sebagai Upaya Menurunkan Angka Stunting di Desa Sumberjambe Kabupaten Jember(Nurika et al., 2023)	Pelatihan kader posyandu 2. Upaya menurunkan angka stunting	metode pre-test dan post-test, serta observasi.	Kegiatan ini menghasilkan peningkatan pengetahuan sasaran sebesar 11,05%. Hasil praktik pengukuran antropometri dan pengisian Kartu Menuju Sehat juga menunjukkan adanya peningkatan keterampilan kader posyandu.

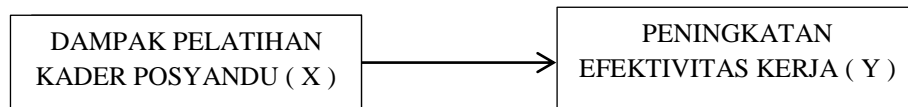
No	Judul ( Peneliti, Tahun )	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
8.	Effect Of Complementary Feeding Training On Posyandu Cadres Knowledge As Stunting Prevention On 6 – 12 Months Children(Surmita et al., 2023)	1. Effect Of Complement ary Feeding Training 2. As Stunting Prevention	Quantitative (Qoestionna ir and SPSS 27)	Based on paired t-tests show that there is significant difference between pre-test and post-test result on posyandu cadre knowledge (p<0.001).
9.	Prevention of Stunting through Cadre Empowerment in the Mangkupalas Health Center Work Area in 2021(Siregar et al., 2021)	1.Prevention of Stunting through Cadre 2.Empowerment in the Mangkupalas Health Center Work Area	Quantitative	The population in this activity were health cadres in the Mangkupalas Community Health Center, with a sample of 30 participants,

No	Judul ( Peneliti, Tahun )	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
				<p>consisting of cadre representatives from the Masjid Village, pregnant women, and mothers of toddlers. This activity was carried out at the Mangkupalas Health Center on September 02 and October 06, 2021.</p>

No	Judul ( Peneliti, Tahun )	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
10.	Effectiveness Of E-Posyandu Health (Epok) Application On Knowledge And Skills Of Posyandu Cadres In Monitoring Growth And Development Of Toddlers(Damayan ti et al., 2024)	1. Effectiveness Of E-Posyandu Health (Epok) Application 2. Knowledge And Skills Of Posyandu Cadres	Quantitative	The results showed that respondents' knowledge and skills increased both before and after using the application (11.55 and 5.78, respectively). There was also a significant difference in the knowledge and monitoring skills of respondents before and after using the ePoK Application.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah alur pemikiran yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep yang akan diteliti. Kerangka konseptual dapat berupa tulisan atau visual, dan biasanya dikembangkan berdasarkan tinjauan pustaka.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2.4 Hipotesis

Dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. **Hipotesis Utama (  $H_1$  )** : Pelatihan kader posyandu memiliki dampak positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja dalam menanggulangi stunting di kecamatan kunto Darussalam.
2. **Hipotesis Nol (  $H_0$  )** : Pelatihan kader posyandu tidak memiliki dampak positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja dalam menanggulangi stunting di kecamatan kunto Darussalam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini mencakup jenis penelitian, lokasi, dan waktu pelaksanaan penelitian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui Dampak Pelatihan Kader Posyandu pada efektivitas Kerja dalam menanggulangi stunting di Kecamatan Kunto Darussalam.

Penelitian dilakukan di Kecamatan Kunto Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu. Lokasi ini dipilih karena Kecamatan Kunto Darussalam merupakan salah satu wilayah yang sudah ada Program Pencegahan stunting yang berupa Program Penambah berat badan anak dan anak yang memiliki gizi kurang.

Adapun waktu penelitian dimulai dari pengumpulan data lapangan pada bulan Desember 2024 hingga Januari 2025. Rentang waktu ini mencakup proses distribusi kuesioner, wawancara mendalam, serta pengolahan dan analisis data untuk menghasilkan temuan yang valid.

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

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) “Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 150 orang

yakni seluruh Kader Posyandu yang ada di Kecamatan Kunto Darussalam. Dimana dari 10 desa yang ada di Kecamatan Kunto Darussalam, masing-masing desa memiliki 15 orang Kader Posyandu.

### 3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive random sampling*, dengan mempertimbangkan Kader Posyandu yang mengikuti pelatihan. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel, dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%. Rumusnya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

$n$  : Jumlah sampel

$N$  : Jumlah populasi (150)

$e$  : Tingkat toleransi kesalahan (10% atau 0,1)

$$n = \frac{150}{1 + 150 \cdot (0,1)^2} = \frac{150}{1 + 1,5} = \frac{150}{2,5} = 60$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang diambil adalah 60 kader yang telah mengikuti pelatihan. Sampel akan dipilih secara proporsional berdasarkan jumlah Kader yang telah mengikuti Pelatihan.

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

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data Kualitatif adalah data yang bersifat deskriptif dan tidak dapat diukur dengan angka. Data kualitatif biasanya diperoleh melalui wawancara, observasi, atau analisis dokumen. Sedangkan data Kuantitatif adalah data yang bersifat numerik dan dapat diukur. Data kuantitatif biasanya diperoleh melalui survei, kuesioner, atau eksperimen yang menghasilkan angka-angka yang dapat dianalisis secara statistik.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data yaitu:

##### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh dari observasi langsung, dan kuesioner yang diberikan kepada Kader Posyandu di Kecamatan Kunto Darussalam.

## **2. Data Sekunder**

Data Sekunder digunakan sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari membaca literatur – literatur, jurnal, artikel, karya ilmiah, dan dokumen – dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Di dalam penelitian ilmiah ada beberapa data beserta masing-masing perangkat pengumpulan datanya.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi terkait data yang valid, yaitu:

#### **1. Observasi**

Observasi dilakukan untuk memahami kondisi stunting pada balita di Kecamatan Kunto Darussalam, terutama terkait pada pelatihan kader posyandu yang telah dilakukan oleh pihak kesehatan setempat yang bekerja sama dengan pemerintah dalam menanggulangi stunting.

#### **2. Kuesioner**

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari Kader posyandu yang mengikuti pelatihan. Kuesioner berisi pernyataan tertutup dengan skala Likert (1–5) untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Kuesioner didistribusikan kepada 60 kader yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian.

### 3. Studi Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari dokumen-dokumen yang relevan, seperti: Daftar balita tahun 2022 dan 2023.

### 3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang disajikan dalam bentuk tabel :

**Tabel 3.2 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Jenis Pengukuran
1	Pelatihan (X)	pelatihan sebagai program yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keahlian kepada para pekerja untuk dapat melakukan pekerjaannya secara efektif. (Blanchard dan Thacker, 2010 )	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi Pelatihan 4. Metode Pelatihan 5. Kualifikasi Peserta (Milah, 2020)	Likert
2	Efektivitas Kerja(Y)	Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. (Bloom Nicholas, 2013)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu  (Bloom Nicholas, 2013)	Likert

### 3.6 Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dan tiap item kuesioner yang diisi responden dengan tujuan data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis.

#### 3.6.1. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan angket tertutup, yaitu angket yang disusun dengan menyediakan alternatif jawaban dan memudahkan peneliti dalam menganalisis. Adapun yang menjadi responden adalah Kader Posyandu yang ada di Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

Alat ukur dengan skala Likert ini memiliki lima pilihan. Item pernyataan dengan skala Likert telah disusun ekuivalensinya sebagai berikut :

**Tabel 3. 3 Alternatif Jawaban dengan Skala Likert**

No	Jawaban	Bobot Nilai
1.	SS ( Sangat Setuju )	5
2.	S ( Setuju )	4
3.	Netral	3
4.	TS ( Tidak Setuju )	2
5.	STS ( Sangat Tidak Setuju )	1

*Sumber: Sugiyono (2017)*

### **3.6.2 Uji Instrumen**

Instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan guna menjawab tujuan penelitian. Dalam penelitian tentang dampak pelatihan kader Posyandu pada efektivitas kerja dalam menanggulangi stunting, instrumen yang digunakan mencakup kuesioner yang disusun untuk mengukur variabel-variabel yang relevan, seperti pengetahuan kader, keterampilan yang diperoleh setelah pelatihan, serta efektivitas kerja kader dalam menanggulangi stunting. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data, perlu dilakukan uji instrumen untuk memastikan bahwa instrumen tersebut valid dan reliabel. Uji ini bertujuan untuk mengukur kualitas instrumen sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan.

### **3.6.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti akan menyebarkan kuisisioner. Sehingga sebelum kuisisioner di sebar, peneliti perlu membuat kisi – kisi terlebih dahulu agar memudahkan penyusunan pernyataan dalam kuisisioner.

**Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Kisi-kisi</b>	<b>Nomor Butiran soal</b>
Pelatihan (X)	1. Jenis Pelatihan	<p>1. Pelatihan yang diikuti memberikan pengetahuan yang luas mengenai berbagai jenis intervensi yang dapat diterapkan dalam pencegahan stunting.</p> <p>2. Jenis pelatihan yang diberikan di posyandu dapat mempengaruhi kemampuan kader dalam menjalankan tugasnya.</p>	1, 2
	2. Tujuan Pelatihan	<p>1. Tujuan pelatihan yang saya terima sangat jelas dan membantu saya memahami peran kader posyandu dalam menanggulangi stunting.</p> <p>2. Pelatihan ini memberikan gambaran yang jelas tentang tujuan jangka panjang dalam pencegahan stunting yang perlu saya capai sebagai kader posyandu.</p>	3, 4
	3. Materi Pelatihan	<p>1. Materi pelatihan mencakup informasi yang mendalam mengenai pola makan sehat untuk mencegah stunting.</p> <p>2. Materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami dan bisa langsung saya terapkan dalam kegiatan sehari-hari sebagai kader posyandu.</p>	5, 6

Variabel	Indikator	Kisi-kisi	Nomor Butiran soal
	4. Metode Pelatihan	1. Pelatihan menggunakan berbagai metode yang mendukung pemahaman saya, seperti diskusi kelompok dan simulasi.	7
	5. Kualifikasi Pelatihan	1. Pelatih yang memberikan pelatihan memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai stunting dan cara-cara yang efektif untuk menanggulangnya. 2. Pelatih yang mengadakan pelatihan memiliki pengalaman yang sangat berguna untuk memberikan wawasan yang lebih baik tentang masalah stunting.	8, 9
Efektivitas Kerja(Y)	1. Kualitas Kerja	1. Sejak mengikuti pelatihan, saya merasa lebih mampu memberikan edukasi yang tepat kepada masyarakat mengenai pencegahan stunting. 2. Pelatihan yang saya terima meningkatkan kemampuan saya dalam memberikan layanan kesehatan yang berkualitas di posyandu, khususnya dalam mengidentifikasi masalah stunting.	10, 11
	2. Kuantitas Kerja	1. Setelah mengikuti pelatihan, saya lebih sering terlibat dalam kegiatan posyandu yang bertujuan untuk mencegah stunting di masyarakat.	12

Variabel	Indikator	Kisi-kisi	Nomor Butiran soal
	3. Pemanfaatan Waktu	<p>1. Pelatihan yang saya terima membantu saya dalam mengelola waktu dengan lebih efisien untuk menjalankan tugas sebagai kader posyandu, terutama dalam pencegahan stunting.</p> <p>2. Setelah mengikuti pelatihan, saya lebih mudah membagi waktu antara tugas lainnya dan kegiatan yang berfokus pada penanggulangan stunting di posyandu.</p> <p>3. Pelatihan tersebut memberikan saya wawasan tentang bagaimana memanfaatkan waktu dengan lebih efektif untuk menjalankan tugas-tugas kader posyandu dalam menangani masalah stunting.</p>	13, 14, 15

### 3.6.4 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitasnya, dalam penelitian ini akan digunakan program SPSS Versi 18.0. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau  $r$  hitung negatif, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### **3.6.5 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian konsisten dalam mengukur variabel. Teknik yang digunakan adalah Cronbach's Alpha, dengan ketentuan:

- a. Nilai Alpha  $\geq$  0,70: Instrumen dinyatakan reliabel.
- b. Nilai Alpha  $<$  0,70: Instrumen dinyatakan tidak reliabel dan perlu diperbaiki.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik (misalnya, SPSS atau Excel) untuk memastikan hasil yang akurat. Nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, mengidentifikasi pola hubungan antara variabel, dan memberikan interpretasi yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan dan rekomendasi. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk melihat hubungan antar variabel.

### 3.7.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif ini merupakan analisis yang dilakukan untuk menggambarkan masing-masing variabel. Tujuan dari kajian ini adalah untuk melakukan analisis TCR. Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah metode yang digunakan untuk mengukur tingkat ketercapaian atau pencapaian dari suatu variabel yang diukur menggunakan kuesioner.

TCR digunakan untuk menilai penilaian secara keseluruhan dari hasil variabel yang ada, seperti seberapa baik pelatihan kader berkontribusi pada efektivitas kerja mereka. Dengan menggunakan TCR, dapat dihitung penilaian total terhadap efektivitas pelatihan dan intervensi berdasarkan berbagai kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk mengetahui tingkatan Pencapaian Responden digunakan rumus, sebagai berikut:

$$TCR = \frac{Rata-rata\ Skor \times 100}{Skor\ Maksimum}$$

Dimana : TCR = Tingkat Pencapaian Responden

**Tabel 3.5 Klasifikasi TCR**

No	Nilai TCR	Keterangan
1.	85%-100%	Sangat Baik
2.	66%-84%	Baik
3.	51%-65%	Cukup Baik
4.	36%-50%	Kurang Baik
5.	0%-35%	Tidak Baik

*Sumber : Sugiyono ( 2017 : 207 )*

### **3.7.2 Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah metode analisis data yang menggunakan teknik statistik untuk mengolah, menyajikan, dan menarik kesimpulan dari data berbentuk angka. Dalam konteks penelitian, analisis kuantitatif bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel secara objektif dan terukur. Teknik yang digunakan adalah:

#### **a. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan data memenuhi syarat untuk analisis regresi. Uji ini meliputi:

- 1. Uji Normalitas:** Untuk memastikan distribusi residual normal.
- 2. Uji linieritas:** pengujian untuk memeriksa apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

**3. Uji Heteroskedastisitas:** Untuk memastikan varians residual konstan.

### **3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel independen (pelatihan kader) terhadap variabel dependen (efektivitas kerja kader dalam menanggulangi stunting). Model regresi ini digunakan untuk melihat apakah pelatihan kader, pengetahuan yang didapat dari pelatihan dapat mempengaruhi efektivitas kerja mereka.

Untuk regresi linier sederhana, persamaan umumnya yaitu :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (efektivitas kerja)

a = konstanta

b = Tingkat kemiringan garis regresi atau koefisien regresi

X = variabel independen (Pelatihan)

e = error, kesalahan

### **3.7.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1,

dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan variasi yang lebih besar dalam data.

### **3.7.5 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Uji yang dilakukan mencakup:

1. **Uji T:** Untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi.
2. **Uji F:** Untuk menguji signifikansi keseluruhan model regresi linier sederhana.
3. **Level Signifikansi:** Biasanya, level signifikansi 0,05 digunakan untuk menguji apakah hasil penelitian signifikan atau tidak.