

PENGARUH KEBIJAKAN PEMERINTAHAN DESA TERHADAP KINERJA SDM YANG DIMEDIASI OLEH PEMBERDAYAAN SDM

Rika ParlinaSari ^{a*}, Efrita Soviyanti ^b, Agus seswandi ^c

^{a,b,c} Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Pemberdayaan SDM bertindak sebagai mediator yang memperkuat pengaruh kebijakan terhadap peningkatan kinerja. Kebijakan yang berhasil memberdayakan SDM akan menghasilkan individu yang lebih terampil, termotivasi, dan produktif, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan di tingkat desa. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kebijakan pemerintahan desa terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di Desa Tanah Merah, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, dengan pemberdayaan SDM sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis SEM-PLS. Sampel penelitian berjumlah 97 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pemerintahan desa tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja SDM dengan nilai p-value 0,687 sedangkan kebijakan pemerintahan desa memiliki pengaruh signifikan terhadap pemberdayaan SDM dengan nilai p-value 0,000, yang menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM menjadi faktor penting yang dipengaruhi oleh kebijakan tersebut. Selanjutnya, pemberdayaan SDM terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM dengan nilai p-value 0,000, mengindikasikan bahwa pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja individu dan diketahui bahwa kebijakan pemerintahan desa berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM melalui pemberdayaan SDM sebagai mediasi dengan p-value 0,000, yang menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM berperan penting dalam menghubungkan kebijakan pemerintahan desa dengan kinerja SDM. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar kebijakan pemerintahan desa lebih difokuskan pada penguatan pemberdayaan SDM, karena pemberdayaan yang baik dapat meningkatkan kinerja SDM di tingkat desa. Pemberdayaan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kapasitas sangat diperlukan untuk memaksimalkan potensi SDM yang ada.

KATA KUNCI

Kebijakan Pemerintahan Desa, Pemberdayaan SDM, Kinerja SDM, SEM PLS, Desa Tanah Merah.

Pendahuluan

Pemerintahan desa merupakan garda terdepan dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Desa memiliki peran penting dalam pembangunan daerah karena mendekatkan pemerintah dengan masyarakat, sehingga dapat mengidentifikasi kebutuhan dan potensi lokal dengan lebih baik. Namun, efektivitas kebijakan pemerintahan desa sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di desa tersebut. SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan pembangunan desa. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 114 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Desa, kebijakan pemerintahan desa mencakup berbagai aspek seperti pengelolaan keuangan desa, pembangunan infrastruktur, dan pemberdayaan masyarakat. Kebijakan-kebijakan ini dirancang untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa serta meningkatkan kinerja SDM yang ada. Namun, efektivitas implementasi kebijakan ini masih menjadi tantangan tersendiri. Di sisi lain, Suparno (2020) mengidentifikasi beberapa kendala yang menghambat efektivitas kebijakan pemerintahan desa, termasuk kurangnya partisipasi masyarakat, keterbatasan anggaran, dan rendahnya kapasitas aparatur desa. Penelitian ini menyoroti bahwa tanpa dukungan dan partisipasi aktif dari seluruh elemen masyarakat, kebijakan yang baik sekalipun tidak akan efektif dalam meningkatkan kinerja SDM.

* Rika ParlinaSari Email: rikagjm@gmail.com

ISSN 3089-6029 (online ISSN)

© 2025

<https://journal.unilak.ac.id/index.php/BASELINE>

Kinerja adalah faktor krusial bagi kelangsungan hidup suatu organisasi di masa depan. Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam kinerja organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas akan mendorong kemajuan organisasi. Untuk memperoleh SDM yang berkualitas, organisasi harus berkomitmen meningkatkan kemampuan pegawai yang dimilikinya. Kinerja tinggi mencerminkan pegawai yang bekerja dengan baik, bertanggung jawab, dan fokus pada pekerjaannya (Permana *et al*, 2020).

Mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah instansi, tidak salah jika dikatakan bahwa SDM adalah aset terpenting yang berdampak langsung pada kesejahteraan instansi. Selain itu, pegawai dalam menjalankan tugasnya harus sesuai dengan harapan pimpinan agar dapat dianggap memiliki prestasi kerja atau kinerja yang baik. Untuk melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat, diperlukan pegawai yang benar-benar menguasai bidangnya dan bertanggung jawab. Para pemimpin dapat meningkatkan kualitas pegawai dengan melakukan program pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Hal ini penting karena sering terlihat adanya kesenjangan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, ditambah dengan kurangnya perhatian terhadap permintaan masyarakat, sehingga menimbulkan berbagai masalah (Permana *et al*, 2020). Desa Tanah Merah di Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, merupakan salah satu daerah dengan angka stunting yang masih tinggi. Masalah ini memerlukan perhatian khusus karena stunting tidak hanya berdampak pada pertumbuhan fisik anak, tetapi juga pada perkembangan kognitif, produktivitas, dan kualitas hidup di masa depan. Oleh karena itu, berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintahan desa, bidan desa, dan kader posyandu untuk mengatasi masalah stunting ini.

Stunting merupakan kondisi gagal tumbuh pada anak balita akibat kekurangan gizi kronis yang menyebabkan anak terlalu pendek untuk usianya. Stunting menjadi indikator penting dalam menilai status gizi masyarakat dan telah menjadi masalah kesehatan global yang serius. Menurut laporan UNICEF, WHO, dan World Bank Group, sekitar 149 juta anak di bawah usia lima tahun mengalami stunting di seluruh dunia pada tahun 2020 (UNICEF *et al.*, 2021). Di Indonesia, berdasarkan data Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2018, prevalensi stunting pada anak balita mencapai 30,8%, menunjukkan bahwa satu dari tiga anak balita di Indonesia mengalami stunting (Kementerian Kesehatan RI, 2018).

Di Indonesia prevalensi stunting juga menurun dari 37,2% pada tahun 2013 menjadi 24,4% pada tahun 2021. Pemerintah Indonesia terus berupaya untuk menurunkan angka stunting menjadi 14% pada tahun 2024 melalui berbagai program dan intervensi gizi. Di Provinsi Riau, prevalensi stunting berada di angka 25,7% pada tahun 2023, menurut data dari Dinas Kesehatan Provinsi Riau. Pemerintah provinsi juga telah mengimplementasikan berbagai program untuk mengatasi stunting, termasuk pemberian makanan tambahan dan peningkatan layanan kesehatan ibu dan anak. Data dari Kabupaten Kampar menunjukkan prevalensi stunting sebesar 25,7% pada tahun 2022. Upaya pemerintah daerah termasuk kerjasama dengan posyandu dan bidan desa untuk melakukan pemeriksaan rutin dan pemberian edukasi kepada ibu hamil dan ibu balita.

Penanganan masalah stunting pada balita membutuhkan pendekatan menyeluruh dan melibatkan berbagai sektor. Hal ini sesuai dengan Peraturan Presiden RI No. 72 Tahun 2021 tentang Percepatan Penurunan Stunting, yang menekankan pentingnya kerja sama antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, tenaga kesehatan, kader, dan masyarakat luas untuk mempercepat penurunan angka stunting. Posyandu adalah wadah yang tepat untuk mengoptimalkan 1000 Hari Pertama Kehidupan (HPK) dalam penanganan stunting. Upaya kesehatan berbasis masyarakat ini dilakukan untuk memberdayakan dan memudahkan serta

pemantauan tumbuh kembang. Kader posyandu adalah penggerak utama dari semua kegiatan yang diadakan oleh posyandu (Megawati & Wiramihardja, 2019).

Pemerintahan desa memiliki peran penting dalam pengembangan dan implementasi kebijakan yang mendukung peningkatan status gizi masyarakat. Melalui alokasi dana desa dan program-program kesehatan, pemerintahan desa dapat mendukung kegiatan posyandu, pemberian makanan tambahan, serta penyuluhan gizi kepada ibu dan anak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari *et al.*, (2022) menyatakan bahwa peran pemerintah desa dalam pencegahan stunting, terutama di bidang kesehatan, telah dilaksanakan dengan baik. Pengalokasian dana serta tindakan dan ide yang diinisiasi oleh pemerintah desa Kencana telah berhasil menjadikan desa tersebut bebas dari stunting. Upaya-upaya yang dilakukan oleh pemerintah desa termasuk pemberian makanan tambahan, kegiatan sweeping balita, imunisasi anak, serta pemberian makanan tambahan untuk ibu hamil.

Peran pemerintahan desa juga harus bersinergi dengan bidan desa. Bidan desa juga memainkan peran yang krusial dalam upaya penurunan angka stunting. Sebagai tenaga kesehatan yang berada di garis depan, bidan desa bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak, termasuk pemantauan tumbuh kembang anak, pemberian imunisasi, serta edukasi gizi. Peran aktif bidan desa dalam mengidentifikasi dan menangani kasus stunting sangat diperlukan untuk memastikan intervensi yang tepat dan efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sormin (2023) menyatakan bahwa adanya peran penting bidan desa dalam pencegahan stunting di Puskesmas Kabupaten Timor Tengah Selatan sudah dilakukan sejak masa kehamilan seorang ibu khususnya pada 1000 Hari Pertama Kehidupan 1000 hari pertama kehidupan. Selain itu bidan juga melakukan perbaikan gizi dan kesehatan bagi calon pengantin, ibu hamil, ibu nifas, dan balita termasuk program pendidikan anak usia dini.

Selanjutnya kader posyandu sebagai bagian dari masyarakat yang terlibat langsung dalam pelayanan kesehatan dasar juga memiliki peran penting. Kader posyandu bertugas untuk membantu pelaksanaan kegiatan posyandu, termasuk penimbangan berat badan, pengukuran tinggi badan, serta memberikan penyuluhan kepada ibu-ibu tentang pentingnya gizi seimbang dan perilaku hidup bersih dan sehat. Keberadaan kader posyandu yang terlatih dan aktif dapat meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya pencegahan stunting dan mendorong partisipasi mereka dalam program-program kesehatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melik *et al* (2022) Peran kader posyandu Marunda dalam pencegahan stunting di Desa Sanding, Kecamatan Malangbong, Kabupaten Garut, belum optimal, kader membutuhkan dukungan dari petugas kesehatan dan masyarakat dalam memberikan pengetahuan kepada ibu balita dan ibu hamil tentang pencegahan stunting. Edukasi harus dilakukan secara rutin agar ibu balita dan ibu hamil tetap berpartisipasi dalam kegiatan posyandu. Selain itu, posyandu perlu memiliki sarana dan prasarana yang memadai untuk mengoptimalkan kegiatan dan meningkatkan kualitas peran kader posyandu.

Kader posyandu merupakan elemen kunci dalam pelaksanaan kegiatan posyandu yang memiliki peran penting dan strategis. Pelayanan yang diberikan oleh posyandu dapat meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat terhadap kesehatan. Kader posyandu berfungsi sebagai pendorong, motivator, dan penyuluhan masyarakat. Namun, salah satu tantangan yang dihadapi dalam kegiatan posyandu adalah kurangnya pengetahuan kader dalam memberikan pelayanan yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan kader agar mereka dapat melaksanakan kegiatan posyandu sesuai dengan standar, norma, prosedur, dan pengembangan yang diperlukan (Melik *et al.*, 2022).

Berdasarkan fenomena yang ada telah terlaksana program-program stunting di wilayah kerja Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, namun hal ini belum berjalan dengan

maksimal. Masih tingginya angka stunting belum menunjukkan keberhasilan sebuah program berjalan dengan baik, hal ini berkesinambungan dengan peran penting pemerintahan dan stackholder lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan pemerintahan desa, peran bidan desa, dan peran kader posyandu terhadap penurunan angka stunting di 10 posyandu Desa Tanah Merah, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar. Dengan mengetahui faktor-faktor yang berkontribusi terhadap penurunan angka stunting, diharapkan dapat dirumuskan strategi yang lebih efektif dan berkelanjutan untuk mengatasi masalah stunting di desa ini.

Pemerintahan desa memiliki peran penting dalam pembangunan dan pengembangan masyarakat di tingkat lokal. Efektivitas kebijakan yang diterapkan oleh pemerintahan desa berpengaruh langsung terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di desa tersebut. Desa Tanah Merah, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, merupakan salah satu contoh desa yang tengah berupaya meningkatkan kinerja SDM melalui berbagai kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah desa. Kinerja SDM di desa mencakup berbagai aspek seperti pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan sosial budaya. Kebijakan yang efektif dapat mengalokasikan sumber daya dengan efisien, memberdayakan masyarakat, dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan ekonomi dan sosial. Menurut penelitian oleh Lestari dan Ramdhani (2022), kebijakan yang transparan dan akuntabel dapat meningkatkan partisipasi masyarakat dan memperbaiki kinerja SDM. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengevaluasi bagaimana efektivitas kebijakan pemerintahan desa di Desa Tanah Merah mempengaruhi kinerja SDM di desa tersebut.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif, teori sangat penting digunakan guna menuntun peneliti menemukan masalah penelitian, hipotesis, konsep-konsep, metodologi dan menemukan alat-alat analisis data yang kemudian digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Bungin, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM pada program kerja stunting di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Sampel pada penelitian ini berjumlah 97 responden.

Hasil

Responden yang digunakan adalah SDM yang melaksanakan program stunting di Desa Tanah Merah Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dengan jumlah responden sebanyak 97 orang. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan membagikan kuesioner. Karakteristik responden penelitian didasarkan pada jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja. Penjelasan karakteristik rresponden penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Variabel	Frekuesi (F)	Percentase (%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	80	82.5
Laki-laki	17	17.5
Usia		
20-30 Th	6	6.2
31-40 Th	13	13.4
41-50 Th	39	40.2
>50 Th	39	40.2
Pendidikan		

SMP	1	1.0
SMA	62	63.9
D3	5	5.2
S1	28	28.9
S2	1	1.0
Masa Kerja		
<5 Tahun	4	4.1
5-10 Tahun	52	53.6
11-15 Tahun	33	34.0
>15 Tahun	8	8.3
Total	97	100

Sumber : Data Olahan Penelitian 2025

Berdasarkan hasil data olahan penelitian terlihat pada tabel 4.3 dinyatakan dari Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden dengan kategori jenis kelamin yaitu mayoritas berjenis kelamin perempuan berjumlah 80 responden (82.5%) dan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 responden (17.5%). Karakteristik responden berdasarkan usia dimulai dari yang memiliki usia 20-30 tahun berjumlah 6 responden (6.2%), pada range usia 31-40 tahun berjumlah 13 responden (13.4%), sedangkan pada usia 41-50 tahun berjumlah 39 responden (40.2%) dan pada usia >50 tahun berjumlah 39 responden (40.2%).

Terlihat dari segi pendidikan dapat dinyatakan bahwa mayoritas perangkat desa memiliki pendidikan SMA dengan jumlah 62 responden (63.9%), disusul oleh tingkat pendidikan S1 (sarjana) berjumlah 28 responden (28.9%) kemudian tingkat pendidikan D3 berjumlah 5 responden (5.2%) dan pada tingkat SMP 1 responden (1.0%) terakhir pendidikan S2 (Magister) berjumlah 1 responden (1.0%).

Kemudian hasil penelitian di lihat dari masa kerja, menyatakan bahwa mayoritas perangkat desa memiliki masa kerja yang cukup lama yaitu 5-10 tahun dengan jumlah 52 responden (53.6%), dan yang memiliki masa kerja <5 tahun dengan jumlah 4 responden (4.1%), masa kerja dengan range 11-15 tahun berjumlah 33 responden (34.0%), dan masa kerja >15 tahun berjumlah 8 responden (8.3) dengan jabatan Kepala Kader Posyandu, Anggota Posyandu, Bidan Desa, Kadus, Penanggung Jawab Program di Desa Tanah Merah, dan sebagainya.

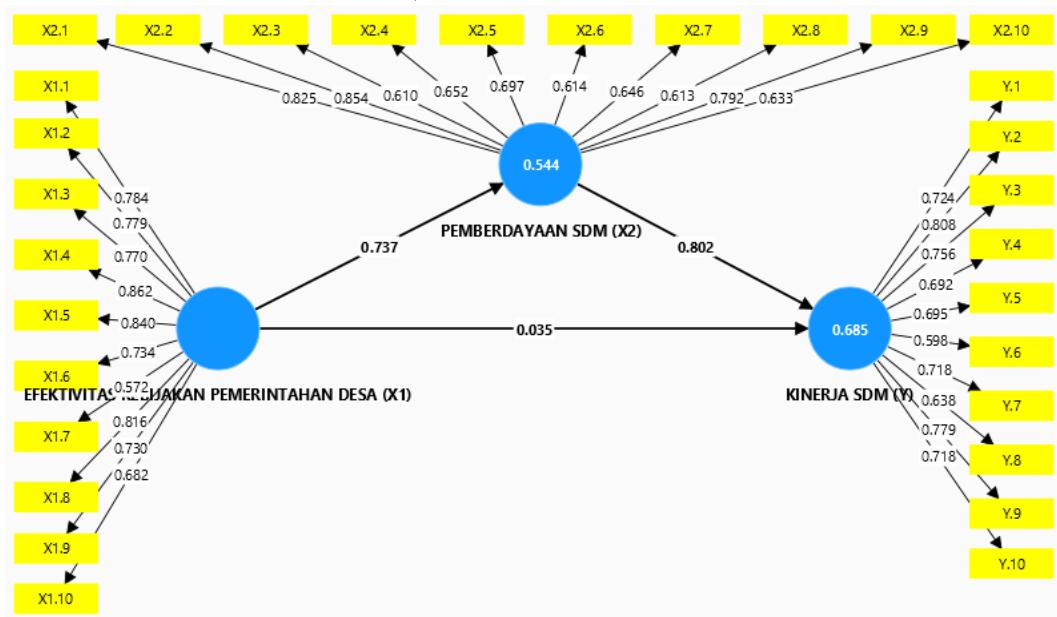
Outer Model

Uji Skema Model Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEM - PLS)

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis memakai program Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS) versi 4.0, berikut ini adalah tahapan-tahapan dalam analisis penelitian ini:

Evaluasi Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Model eksternal (outer model) dinilai berdasarkan validitas konvergen, yang mengukur besarnya faktor muatan untuk masing-masing konstruk. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi melalui korelasi antara skor item dengan skor komponen yang diestimasi menggunakan perangkat lunak PLS. Sebuah ukuran reflektif individu dianggap tinggi jika memiliki korelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur (Ghozali, 2019) Berikut gambar diagram Jalur Outer Model dengan menggunakan Smart PLS :



Gambar 1. Outer Model

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS Report

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat diidentifikasi melalui korelasi antara skor item indikator dengan skor konstruknya.

Tabel 2. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

EFEKTIVITAS KEBIJAKAN PEMERINTAHAN DESA (X1)	KINERJA SDM (Y)	PEMBERDAYAAN SDM (X2)
X1.1	0.784	
X1.2	0.779	
X1.3	0.770	
X1.4	0.862	
X1.5	0.840	
X1.6	0.734	
X1.7	0.572	
X1.8	0.816	
X1.9	0.730	
X1.10	0.682	
X2.1		0.825
X2.2		0.854
X2.3		0.610
X2.4		0.652
X2.5		0.697
X2.6		0.614
X2.7		0.646
X2.8		0.613
X2.9		0.792
X2.10		0.633
Y.1	0.724	
Y.2	0.808	
Y.3	0.756	

Y.4	0.692
Y.5	0.695
Y.6	0.598
Y.7	0.718
Y.8	0.638
Y.9	0.779
Y.10	0.718

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam di atas, diketahui bahwa banyak indikator dari variabel penelitian memiliki nilai outer loading $> 0,5$ (Ghozali & Latan, 2015). Oleh karena itu, semua indikator dianggap layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat dilanjutkan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Discriminant validity dapat dievaluasi dengan melihat apakah indikator memiliki loading yang lebih tinggi terhadap konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain.

Tabel 3. Discriminant Validity

Variabel	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Efektivitas Kebijakan Pemerintahan Desa (X1)	0.932	0.579
Kinerja SDM (Y)	0.912	0.511
Pemberdayaan SDM (X2)	0.904	0.489

Sumber : Data Olahan, 2025

Dari hasil analisis data yang dilakukan terlihat pada *Discriminant Validity* dapat disimpulkan bahwa semua indikator menunjukkan koefisien korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya masing-masing. Ini menandakan bahwa setiap indikator tersebut secara efektif membentuk variabel atau konstruk yang dimaksud. Untuk menilai *discriminant validity*, dilakukan dengan membandingkan nilai akar AVE dari setiap variabel dengan hubungan antara variabel tersebut dan variabel lainnya. Merujuk hasil pengolahan data diatas, dapat disimpulkan sesuai uji dengan akar AVE ini model memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur hasil ukur yang stabil atau konstan, serta dapat diandalkan/reliabel. Terindikasi dari jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari beberapa kali *test*, melalui metode *Internal consistency* melalui *fitur composite reliability* dan *koefisien cronbach's Alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 4. Uji Reliabilitas (Composite Reliability)

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Efektivitas Kebijakan Pemerintahan Desa (X1)	0.918	0.927
Kinerja SDM (Y)	0.895	0.911
Pemberdayaan SDM (X2)	0.881	0.896

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel dinyatakan bahwa nilai *composite reliability* dari semua variabel penelitian lebih dari 0,7. Sebuah konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* melebihi 0,70 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria composite reliability, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Inner Model

Tabel 5. Goodness of Fit Model

Variabel	R ²
Pemberdayaan SDM	0.544
Kinerja SDM	0.685
$Q^2 = 1 - [(1 - R_1^2)(1 - R_2^2)]$	
$Q^2 = 1 - [(1 - 0.544)(1 - 0.685)] = 0,856$	

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,856. Ini menunjukkan bahwa 85,6% keragaman data penelitian dijelaskan oleh model penelitian, sementara sisanya sebesar 14,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Untuk nilai R-Square pada variabel pemberdayaan SDM di peroleh 0,544 dan kinerja SDM 0,685.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Uji Hipotesis direct Effect

Variabel	Direct effect	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Efektivitas Kebijakan Pemerintahan Desa (X1) -> Kinerja SDM (Y)	0.035	0.086	0.404	0.687
Efektivitas Kebijakan Pemerintahan Desa (X1) -> Pemberdayaan SDM (X2)	0.737	0.039	18.870	0.000
Pemberdayaan SDM (X2) -> Kinerja SDM (Y)	0.802	0.074	10.797	0.000

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel Uji dinyatakan bahwa dari hasil pengujian hipotesis dinyatakan bahwa tidak adanya pengaruh Efektivitas Kebijakan Pemerintahan Desa (X1) tidak mempengaruhi kinerja SDM (Y) desa Tanah Merah Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dengan nilai P Values 0,687. Pada uji hipotesis pengaruh efektivitas kebijakan pemerintahan Desa (X1) terhadap Pemberdayaan SDM (X2) dinyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dengan nilai p values 0,000. Sedangkan pada uji pengaruh pemberdayaan SDM terhadap Kinerja SDM menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dengan nilai P Values 0,000.

Tabel 7. Uji Hipotesis Indirect Effect

	Indirect effect	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Efektivitas Kebijakan Pemerintahan Desa (X1) -> Pemberdayaan SDM (X2) -> Kinerja SDM (Y)	0.591	0.069	8.577	0.000

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Kebijakan Pemerintahan Desa (X1) dan kinerja SDM yang dimediasi oleh Pemberdayaan SDM (X2) terhadap kinerja SDM (Y) pada responden dengan nilai p values 0.000.

Diskusi

Pengaruh Efektivitas Kebijakan Pemerintahan Desa Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan P-value = 0.687, yang lebih besar dari 0.05, mengindikasikan bahwa kebijakan pemerintahan desa di Desa Tanah Merah belum efektif dalam memengaruhi kinerja SDM, yang kemungkinan disebabkan oleh masalah dalam implementasi kebijakan tersebut.

Efektivitas kebijakan merujuk pada sejauh mana kebijakan yang diimplementasikan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas ini mencakup kemampuan kebijakan untuk menghasilkan dampak positif dan perubahan yang diinginkan dalam masyarakat. Menurut Nugroho (2022), efektivitas kebijakan dapat diukur melalui keberhasilan dalam mencapai sasaran, kepuasan masyarakat, dan efisiensi dalam pelaksanaannya. Kebijakan desa adalah serangkaian peraturan, program, dan tindakan yang dirancang oleh pemerintah desa untuk memajukan kesejahteraan masyarakat desa. Efektivitas kebijakan desa mengacu pada seberapa baik kebijakan tersebut diterapkan dan seberapa besar dampaknya terhadap masyarakat desa (Suryanto, 2022).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa efektivitas kebijakan desa merupakan aspek penting dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat desa. Faktor-faktor seperti kualitas kepemimpinan, partisipasi masyarakat, dan kerjasama antar lembaga sangat mempengaruhi keberhasilan kebijakan desa. Dengan memahami indikator dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kebijakan, diharapkan pemerintah desa dapat merancang dan mengimplementasikan kebijakan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan peran masing-masing (Robbins & Judge, 2021). Menurut Dessler (2020), kinerja adalah derajat pencapaian tugas yang menggambarkan bagaimana seseorang memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Indikator kinerja adalah ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana tujuan dan sasaran organisasi telah tercapai. Beberapa indikator kinerja yang umum digunakan meliputi 1) Produktivitas yaitu mengukur output yang dihasilkan dibandingkan dengan input yang digunakan, 2) Efektivitas yaitu engukur sejauh mana tujuan dan sasaran telah tercapai, 3) Efisiensi yaitu mengukur sejauh mana sumber daya digunakan secara optimal untuk mencapai hasil, 4) Kualita yaitu mengukur tingkat kepuasan terhadap produk atau layanan yang diberikan dan 5) Kepuasan Karyawan yaitu mengukur tingkat kepuasan dan motivasi karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

Pengukuran kinerja memiliki peran penting dalam manajemen sumber daya manusia dan manajemen organisasi. Beberapa alasan pentingnya pengukuran kinerja adalah untuk

menilai pencapaian tujuan dengan mengukur sejauh mana tujuan dan sasaran organisasi telah tercapai (Aguinis, 2021).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, D., & Junaidi, M. (2022) dengan judul Pengaruh Kebijakan Pemerintah Desa Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini menemukan bahwa kebijakan yang tidak sesuai dengan konteks lokal dan rendahnya partisipasi masyarakat dalam pembuatan kebijakan menyebabkan rendahnya kinerja aparatur desa. Temuan ini mirip dengan hasil penelitianmu yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara kebijakan pemerintah desa terhadap kinerja SDM.

Hal yang sama juga dinyatakan dalam penelitian Amalia, F., & Syarifuddin, M. (2021) dengan judul Efektivitas Kebijakan Pemerintahan Desa dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Mataram. Penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun kebijakan pemerintah desa sudah cukup baik, faktor eksternal seperti kurangnya pelatihan, pengawasan yang lemah, dan kurangnya anggaran berpengaruh besar terhadap kinerja aparatur desa.

Dan berdararkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hassan, S., & Kurniawan, R. (2023) dengan judul Pengaruh Kebijakan Pemerintah Desa terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa di Kabupaten Cianjur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan pemerintah desa memiliki pengaruh positif, implementasi kebijakan yang tidak optimal menyebabkan kebijakan tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai desa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh kebijakan pemerintahan desa terhadap kinerja SDM ($P\text{-value} = 0.687$) dapat dijelaskan melalui faktor-faktor seperti implementasi kebijakan yang kurang efektif, ketidakcocokan kebijakan dengan kebutuhan lokal, dan keterbatasan sumber daya yang mendukung kebijakan tersebut. Untuk meningkatkan efektivitas kebijakan, pemerintah desa perlu fokus pada peningkatan implementasi kebijakan, pemberdayaan SDM, dan melibatkan masyarakat secara aktif dalam setiap tahap kebijakan.

Berdasarkan asumsi peneliti, tidak adanya pengaruh kebijakan pemerintahan desa terhadap kinerja SDM dapat disebabkan oleh beberapa faktor berikut: Implementasi Kebijakan yang Kurang Efektif, Kebijakan yang Tidak Relevan dengan Kebutuhan SDM, Keterbatasan Sumber Daya, Kurangnya Partisipasi Masyarakat, dan Faktor Eksternal yang Tidak Terkendali.

Pengaruh Efektivitas Kebijakan Pemerintahan Desa Terhadap Pemberdayaan SDM

Hasil penelitian dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada variabel kebijakan pemerintahan desa terhadap pemberdayaan SDM di Desa Tanah Merah Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dengan nilai P value 0.000, karena semakin baik kebijakan pemerintahan desa maka akan meningkat kualitas pemberdayaan SDM yang ada.

Berdasarkan temuan ini, kita dapat merujuk pada beberapa teori yang membahas hubungan antara kebijakan pemerintah dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM). Beberapa teori yang relevan untuk konteks ini antara lain yaitu 1) Teori Pemberdayaan (Empowerment Theory): Teori ini menjelaskan bagaimana kebijakan yang efektif dapat memberdayakan individu atau kelompok untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam mengambil keputusan, mengakses sumber daya, dan memajukan kesejahteraan sosial. Zimmerman (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kebijakan yang baik harus mampu memberdayakan masyarakat untuk memiliki kontrol terhadap kehidupan mereka, termasuk peningkatan kualitas SDM. Dalam konteks pemerintahan desa, kebijakan yang mengarah pada pelatihan keterampilan, peningkatan pendidikan, dan akses terhadap sumber

daya lokal dapat meningkatkan pemberdayaan SDM, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup masyarakat desa.

Teori Kebijakan Publik (*Public Policy Theory*) : Kebijakan publik adalah instrumen yang digunakan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan tertentu, dan dalam hal ini, pemberdayaan SDM di desa. Schneider & Ingram (2021) dalam Theories of the Policy Process menyatakan bahwa kebijakan yang dirancang dengan mempertimbangkan karakteristik lokal dan kebutuhan masyarakat dapat mempercepat proses pemberdayaan dan meningkatkan partisipasi aktif dalam kegiatan sosial-ekonomi. Dalam konteks desa, kebijakan pemerintah yang berfokus pada peningkatan pendidikan, keterampilan, atau akses terhadap peluang ekonomi berpotensi besar dalam memberdayakan masyarakat desa, khususnya SDM yang ada di desa tersebut. Teori SDM dalam Konteks Pemerintahan Desa, teori ini menekankan pentingnya manajemen dan pemberdayaan SDM di tingkat lokal, terutama di desa. Armstrong (2021) menjelaskan bahwa pemberdayaan SDM di pemerintahan desa dapat dilakukan dengan berbagai kebijakan yang mendukung peningkatan kapasitas SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir. Kebijakan yang mendukung pemberdayaan SDM ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

Berdasarkan hasil penelitian, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadiyanto, D., & Rahmat, H. (2023) dengan judul Pengaruh Kebijakan Pemerintah Desa terhadap Pemberdayaan SDM di Kabupaten Sleman. Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah desa yang fokus pada pelatihan keterampilan dan pendidikan masyarakat berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan SDM di desa. Program-program tersebut meningkatkan keterampilan warga desa, yang berdampak positif pada kesejahteraan dan produktivitas masyarakat.

Hal yang sejalan juga ditemukan pada penelitian Sari, M. N., & Mulyani, S. (2022) dengan judul Efektivitas Kebijakan Pemerintah Desa dalam Meningkatkan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Desa Karang Rejo. Penelitian ini menemukan bahwa kebijakan yang mendukung pendidikan dan pelatihan keterampilan sangat berpengaruh terhadap pemberdayaan SDM desa. Selain itu, temuan ini juga mengidentifikasi pentingnya dukungan anggaran dan fasilitas yang memadai untuk mendukung pemberdayaan SDM di desa.

Dan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon, A., & Wijaya, A. (2021) dengan judul Pengaruh Kebijakan Pemerintah Terhadap Pemberdayaan Masyarakat dan SDM di Desa Wisata. Penelitian ini menemukan bahwa kebijakan yang diarahkan untuk mendukung sektor pariwisata berbasis desa berhasil meningkatkan pemberdayaan SDM dengan memberikan pelatihan dan akses pasar yang lebih baik. Kebijakan tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan masyarakat dan produktivitas SDM. Dan hal yang sama juga terdapat pada penelitian Fitria, M., & Sulaiman, M. (2024) dengan judul Peran Kebijakan Pemerintah Desa dalam Pemberdayaan SDM di Desa Tertinggal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan yang berfokus pada peningkatan kapasitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan keterampilan, serta pemberian bantuan usaha produktif, dapat meningkatkan pemberdayaan SDM di desa tertinggal.

Berdasarkan teori dan penelitian relevan, menurut asumsi peneliti menyatakan bahwa kebijakan pemerintah desa yang tepat sasaran dan melibatkan masyarakat secara aktif memiliki potensi besar untuk memberdayakan SDM desa. Kebijakan yang mendukung peningkatan pendidikan, keterampilan, dan akses terhadap sumber daya akan memperkuat kapasitas SDM di tingkat desa, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan pembangunan ekonomi desa.

Pengaruh Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja SDM

Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja SDM di Desa Tanah Merah, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, dengan nilai p-value 0,000, karena semakin baik pemberdayaan SDM maka semakin meningkatkan kinerja SDM.

Pemberdayaan menekankan pentingnya memberikan kekuatan kepada individu atau kelompok untuk mengambil kontrol atas kehidupan mereka. Zimmerman (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pemberdayaan individu tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri dan kapasitas mereka, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan atau peran sosial mereka. Dalam konteks pemberdayaan SDM, kebijakan yang berfokus pada peningkatan keterampilan, pendidikan, dan pemberian akses terhadap sumber daya akan mendorong SDM untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, pemberdayaan yang dilakukan secara efektif akan berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja SDM.

Locke & Latham (2021) dalam Goal Setting Theory berargumen bahwa pemberdayaan yang melibatkan pemberian tugas dan tanggung jawab yang jelas, serta pemberian penghargaan atau insentif, akan memotivasi individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerjanya. Jika SDM merasa diberdayakan melalui kebijakan yang mendukung pengembangan keterampilan dan pemberian sumber daya yang memadai, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Swanson & Holton (2020) menyatakan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan, pendidikan, dan pembelajaran berkelanjutan memiliki dampak langsung pada peningkatan kemampuan dan kinerja kerja individu. Pemberdayaan SDM yang mencakup pelatihan keterampilan dan pembekalan pengetahuan akan membantu individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan berperan secara lebih efektif dalam organisasi atau komunitas. Armstrong (2020) menyatakan bahwa kinerja SDM sangat dipengaruhi oleh faktor internal (seperti keterampilan dan pengetahuan) dan eksternal (seperti kebijakan yang memberdayakan mereka). Pemberdayaan yang dilakukan melalui pelatihan keterampilan dan pengembangan karir berkontribusi pada peningkatan kinerja SDM secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, M. N., & Mulyani, S. (2022) dengan judul Pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja SDM di Pemerintahan Desa. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM melalui program pelatihan dan pendidikan yang difasilitasi oleh pemerintah desa berdampak positif terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian ini mendukung argumen bahwa pemberdayaan yang baik dapat mendorong kinerja individu untuk lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas mereka.

Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Haryanto, P., & Rahmawati, D. (2023) dengan judul Pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian ini menemukan bahwa pemberdayaan SDM melalui program pengembangan kapasitas aparatur desa yang mencakup pelatihan teknis dan manajerial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Program tersebut membantu meningkatkan keterampilan, kepercayaan diri, dan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas.

Hal serupa juga ditemukan pada penelitian Santosa, A., & Pratama, G. (2021) dengan judul Pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap Peningkatan Kinerja SDM di Desa Pembangunan Ekonomi. Penelitian ini menyoroti pentingnya pemberdayaan SDM melalui pelatihan dan peningkatan kapasitas dalam meningkatkan kinerja individu di tingkat desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan yang efektif dapat mengurangi ketergantungan pada pihak luar dan meningkatkan kualitas kerja serta produktivitas SDM

desa. Dan ditemukan juga hal yang sama pada penelitian Wahyuningsih, D., & Setiawan, F. (2024) dengan judul Pemberdayaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja SDM di Desa melalui Program Pelatihan Berkelanjutan. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa program pelatihan berkelanjutan yang dilaksanakan oleh pemerintah desa berdampak positif terhadap kinerja SDM. Pemberdayaan SDM melalui pelatihan yang terstruktur memberikan dampak signifikan pada peningkatan kinerja individu, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja SDM secara keseluruhan di desa.

Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan pengaruh signifikan antara pemberdayaan SDM terhadap kinerja SDM, berikut beberapa asumsi yang dapat mendasari temuan bahwa pemberdayaan yang melibatkan peningkatan keterampilan, pendidikan, serta pemberian sumber daya yang memadai berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja SDM di tingkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan yang mendukung pemberdayaan SDM dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas dan produktivitas kerja SDM.

Pengaruh Kebijakan Pemerintahan Desa Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Pemberdayaan SDM

Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan pengaruh signifikan antara Kebijakan Pemerintahan Desa terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Pemberdayaan SDM di Desa Tanah Merah, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, dengan nilai *p*-value 0,000. Semakin baik kebijakan pemerintahan desa dan pemberdayaan SDM maka semakin baik pula pelaksanaan kinerja SDM.

Hal ini dapat dihubungkan pada Teori Pemberdayaan (Empowerment Theory). Teori ini menekankan pentingnya pemberdayaan individu atau kelompok untuk mencapai kontrol yang lebih besar terhadap sumber daya, serta meningkatkan kapasitas mereka untuk bertindak secara lebih produktif. Zimmerman (2020) menyatakan bahwa pemberdayaan melalui kebijakan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kapasitas kerja individu, yang akhirnya dapat memperbaiki kinerja mereka. Dalam konteks ini, kebijakan pemerintahan desa yang mendukung pemberdayaan SDM, seperti pelatihan keterampilan atau pendidikan, menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kapasitas kerja dan kinerja individu di tingkat desa.

Menurut Teori Pengelolaan SDM (Human Resource Management Theory), Armstrong (2021) dalam bukunya tentang manajemen SDM menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan atau SDM yang diberlakukan oleh kebijakan pemerintah dapat meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan, pengembangan, dan pembekalan dengan keterampilan yang relevan melalui kebijakan pemerintah akan menghasilkan SDM yang lebih terampil dan mampu memenuhi target kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan Teori Kinerja dan Motivasi (Motivation and Performance Theory): Locke & Latham (2021) dalam *Goal Setting Theory* berpendapat bahwa pemberdayaan yang dilakukan dengan memberikan tanggung jawab, insentif, serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan akan meningkatkan motivasi dan, pada gilirannya, memperbaiki kinerja. Pengaruh kebijakan pemerintahan desa terhadap pemberdayaan SDM, yang kemudian berdampak pada kinerja, sangat dipengaruhi oleh sejauh mana kebijakan tersebut meningkatkan motivasi dan kinerja individu.

Dan pada Teori Pengembangan Organisasi (Organizational Development Theory): Cummings & Worley (2020) menjelaskan bahwa pengembangan organisasi (termasuk di tingkat pemerintahan desa) yang fokus pada pemberdayaan karyawan (dalam hal ini, SDM desa) berpotensi besar untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Kebijakan yang memperhatikan pengembangan SDM melalui pelatihan dan

pendidikan akan meningkatkan kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hadiyanto, D., & Rahmat, H. (2023) dengan judul Pengaruh Kebijakan Pemerintahan Desa terhadap Pemberdayaan SDM dan Dampaknya pada Kinerja Aparatur Desa di Kabupaten Sleman. Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pemerintahan desa yang melibatkan pemberdayaan SDM melalui pelatihan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur desa. Pemberdayaan SDM berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan kebijakan dengan kinerja aparatur.

Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, R., & Junaidi, A. (2022) dengan judul Kebijakan Pemerintah Desa dalam Pemberdayaan SDM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja SDM di Desa Wisata. Penelitian ini membahas tentang kebijakan pemerintahan desa yang memberdayakan SDM melalui peningkatan kapasitas dan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM melalui kebijakan tersebut berfungsi sebagai penghubung yang meningkatkan kinerja SDM di sektor pariwisata desa.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon, A., & Wijaya, G. (2021) dengan judul Pengaruh Kebijakan Pemerintahan Desa terhadap Pemberdayaan SDM dan Kinerja SDM di Kabupaten Tapanuli Utara. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa pemberdayaan SDM yang efektif melalui kebijakan pemerintahan desa dapat meningkatkan kinerja SDM. Pemberdayaan SDM berperan sebagai faktor mediasi yang memperkuat hubungan antara kebijakan dan kinerja. Dan hal yang sama juga ditemukan pada penelitian Wahyuningsih, D., & Suryani, M. (2024) dengan judul Pemberdayaan SDM dalam Pemerintahan Desa dan Dampaknya terhadap Kinerja SDM di Desa Tertinggal. Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah yang berfokus pada pemberdayaan SDM, seperti pelatihan keterampilan dan peningkatan pendidikan, berperan besar dalam meningkatkan kinerja SDM di desa tertinggal. Pemberdayaan SDM menjadi mediator yang meningkatkan kinerja SDM melalui kebijakan yang diterapkan.

Berdasarkan asumsi peneliti dapat disimpulkan bahwa kebijakan pemerintahan desa yang mendukung pemberdayaan SDM sangat penting untuk meningkatkan kinerja SDM di desa. Pemberdayaan SDM bertindak sebagai mediator yang memperkuat pengaruh kebijakan terhadap peningkatan kinerja. Kebijakan yang berhasil memberdayakan SDM akan menghasilkan individu yang lebih terampil, termotivasi, dan produktif, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan di tingkat desa.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu tidak terdapat pengaruh kebijakan pemerintahan desa terhadap kinerja SDM di Desa Tanah Merah Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, karena kebijakan pemerintahan desa tidak menjadi faktor yang kuat untuk dapat mempengaruhi kinerja aparut desa. Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel kebijakan pemerintahan desa terhadap pemberdayaan SDM di Desa Tanah Merah Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, karena semakin baik kebijakan pemerintahan desa maka akan semakin tinggi pula kesadaran untuk melakukan pemberdayaan masyarakat. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Pemberdayaan SDM terhadap kinerja SDM di Desa Tanah Merah Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, karena terlaksananya pemberdayaan masyarakat akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh aparatur desa. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kebijakan pemerintahan desa terhadap kinerja yang dimediasi oleh pemberdayaan SDM di Desa Tanah Merah Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, karena semakin baiknya kebijakan pemerintahan desa dan

terlaksananya pemberdayaan masyarakat dengan baik maka akan dapat mempengaruhi kinerja aparatur desa.

Referensi

- Adhari, A. (2020). Understanding Employee Performance: Definitions and Influencing Factors. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(1), 55-67.
- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau. ITB Haji Agus Salim, Indonesia.* <Https://Doi.Org/10.33701/Jtpm.V1i1.1872>
- Aisyah, N. (2020). Sikap dan Perilaku Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 45-58. [Penerbit: Universitas ABC]
- Amelia, S. 2022. Analisis Kinerja Belanja Daerah Dalam Laporan Realisasi Anggaran (LRA) Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Akuntansi Unihaz*, 5(1), 76-84
- Arshandy, E. (2023). *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, Volume 6 No.4, 2023 | 229. 6(4), 229–236.
- Atiningsih, A., & Ningtyas, F. (2019). "Pengaruh Integritas terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa." *Jurnal Akuntabilitas Publik*, 11(1), 33-47.
- Aziiz, M., & Prastiti, M. (2019). "Integritas dan Kinerja Perangkat Desa: Sebuah Studi Empiris." *Jurnal Etika Administrasi*, 8(2), 56-70.
- Budiana, I. G., et al. (2019). "Peningkatan Efisiensi Pengelolaan Dana Desa melalui Kompetensi Perangkat Desa." *Jurnal Administrasi Publik*, 13(3), 122-136.
- Budihardjo, R. (2017). Mengukur Kinerja Karyawan dalam Konteks Perusahaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 102-113
- Chaffin, J., Luthans, F., & Luthans, B. (2023). The Role of Integrity in Enhancing Psychological Capital and Academic Performance. *Journal of Applied Psychology*, 108(3), 456-470. [Penerbit: American Psychological Association]
- Deri Primayasa. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim. *Universitas Palembang. Fakultas Ekonomi*.
- Dewi Hindun (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bprs Suriyah Kantor Pusat Cilacap). Skripsi. *Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap*
- Devi, N. K., Tewal, B., Uhing, Y., Tim, P. K., Dan, K., Terhadap, I., Karyawan, K., Pt, D. I., Persero, P., Wilayah, K., Devi, N. K., Tewal, B., Uhing, Y., Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Manado Effect Of Teamwork , Creativity And Integrity On Employee Performance At Pt . Pegadaian (Persero) Office Region V Manado Oleh : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado *Jurnal Emba Vol . 10 No . 2 April 202. 10(2), 632–640.*
- Dewi, M. A., et al. (2021). "Efektivitas Kompetensi SDM dalam Pengelolaan Sumber Daya Desa." *Jurnal Manajemen Desa*, 10(2), 78-91.
- Engkus, & Pramadista, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Desa Se Kecamatan Kadudampit. *Jurnal Ekonomak*, 8(3), 88–99.
- Ernawati, R. (2021). Pengaruh Komitmen Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Bekasi *The Effect Of Commitment And Integrity On Employee Performance At Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Man.* Magister Administrasi dan Kebijakan Publik Universitas Pasundan, Indonesia

Rika ParlinaSari (*PENGARUH KEBIJAKAN PEMERINTAHAN DESA TERHADAP KINERJA SDM YANG DIMEDIASI OLEH PEMBERDAYAAN SDM*)

- Fadil Sandewa, I. (2018). Achieving Organizational Goals through Effective Performance. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 30-42.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Farah Humaira, S. A. Dan E. K. (2019). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia*. 2(3), 329–342.
- Fauzi, M. (2020). Standar Kinerja yang Efektif untuk Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(4), 88-99. [Penerbit: Universitas GHI]
- Hamdiyah, S. (2016). Optimal Performance Management in Organizations. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 9(2), 145-158.
- Harefa, R. (2020). The Key Components of Integrity in the Workplace. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 78-89. [Penerbit: Universitas ABC]
- Hauser, R. (2020). Integrity and Ethical Behavior in Academic and Workplace Settings. *Journal of Business Ethics Education*, 17(1), 45-62. [Penerbit: Informing Science Institute]
- Humaira, R., et al. (2019). Pengaruh Integritas terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 77-89
- Ilham, D., Sunarsi, D., Suryakancana, U., & Barat, J. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(3), 332–346.
- Lia Muliawaty (2019). Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi. *Kebijakan Jurnal Ilmu Administrasi. Magister Administrasi dan Kebijakan Publik Universitas Pasundan*
- Moeheriono, M. (2020). Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(2), 200-215
- Nazir, M. (2019). Metode Penelitian. *Ghalia Indonesia*.
- Ningrum, R. (2020). Sumber Daya Manusia dalam Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintahan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 12(2), 150-162. [Penerbit: Universitas XYZ]
- Nur'Aini, L. (2020). Proses Penilaian Kinerja dan Dampaknya terhadap Karyawan. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 7(3), 155-166.
- Primayasa, D., Dahlan, P., & Martini, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim. *Fakultas Ekonomi*.
- Putri, A. (2016). Motivasi dan Kinerja Pegawai Negeri dalam Memberikan Pelayanan Publik. *Jurnal Pelayanan Publik*, 8(1), 23-34.
- Puspitasari, R., Suharto, A., & Iskandar, M. (2022). Manfaat dan Fungsi Integritas dalam Kehidupan Profesional. *Jurnal Psikologi dan Sumber Daya Manusia*.
- Rani, T. (2017). Evaluasi Kinerja Karyawan dan Implikasinya bagi Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(2), 36-46.
- Retnowati, S., & Sinambal, A. (2019). Hubungan antara Integritas dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 10(1), 45-56.
- Rerung, H. (2019). Observational Behavior in Employee Performance. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(3), 90-102. [Penerbit: Universitas GHI]
- Rina Setiastuti, Juju Zuhriatusobah, Y. R. (2022). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5(2), 385–402.

- Rismawati, S. (2018). Penilaian Kinerja sebagai Faktor Kunci dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 45-56.
- Rivai, V. (2016). Tujuan Kinerja dan Implikasinya pada Pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 11(3), 310-320.
- Sam, H. (2023). Integritas Aparatur Sipil Negara dalam Menjaga Moral dan Etika. *Jurnal Etika Administrasi*, 15(3), 88-99.
- Savitri, R., et al. (2022). "Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa." *Jurnal Akuntansi Desa*, 15(1), 45-58.
- Simatupang, S., Panjaitan, P. D., Arshandy, E., & Putra, H. S. (2023). Integritas Dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(4), 229–236. <Https://Doi.Org/10.31004/Jrpp.V6i4.19869>
- Sinaga, M. (2020). Factors Influencing Performance in Organizations. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 120-134.
- Sintyarini, N. K. A. (2023). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada Pt Sentral Retailindo Dewata (Pepito). Progam Studi Diploma Iii Akuntansi Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali Bandung.
- Sudarmanto, D. (2020). Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 100-112.
- Sugijono, J. (2018). Penilaian Kinerja : Proses dan Standar yang Digunakan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 11(1), 77-85
- Sugiyono (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Wibowo, A. (2017). Tingkatan Tujuan Kinerja dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis*, 8(1), 45-60
- Yazdanshenas, H., & Mirzaei, A. (2023). The Impact of Leader Integrity on Employee Success: A Psychological Capital Perspective. *Journal of Leadership Studies*, 18(2), 115-128. [Penerbit: Wiley]
- Yesinia, R., et al. (2018). "Kompetensi dan Akuntabilitas dalam Pengelolaan Dana Desa." *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 7(4), 94-107.
- Yulianto, R. (2020). Indikator Kinerja untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(2), 200-210