

Pengaruh Keterampilan Manajerial terhadap Kinerja Perangkat Desa dan Kelurahan melalui Komunikasi Internal se-Kecamatan Dompu

Nurwahdania¹, M. Ikhwan Mansyuri², Asmawati³

¹ Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia

^{2,3} Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Apr 22, 2026
Revised May 10, 2026
Accepted May 20, 2026

Keywords:

Keterampilan Manajerial
Kinerja Aparatur
Komunikasi Internal
Pemerintahan Desa

ABSTRACT

Penelitian kuantitatif dengan desain kausal-verifikatif ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan manajerial terhadap kinerja perangkat desa dan kelurahan di Kecamatan Dompu dengan menempatkan komunikasi internal sebagai variabel mediasi. Melalui analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) terhadap 137 responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan manajerial berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap komunikasi internal maupun kinerja perangkat. Selain itu, ditemukan bahwa komunikasi internal tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja, tetapi juga secara efektif berperan sebagai jembatan mediasi yang mengoptimalkan pengaruh keterampilan manajerial terhadap capaian kinerja aparatur. Secara keseluruhan, keterampilan manajerial merupakan fondasi utama yang memperkuat sistem komunikasi dan produktivitas kolektif dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Nurwahdania,
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia
Dompu, Jl. Syech Muhammad Lingkar Utara Bali 1 Dompu-NTB, Indonesia
Email: nurwahdania262@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kinerja perangkat desa menjadi faktor krusial dalam keberhasilan pembangunan dan pelayanan publik di tingkat pemerintahan dasar. Perangkat yang memiliki kinerja tinggi mampu melaksanakan program pemerintah secara efektif, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, dan mendukung tercapainya tujuan pembangunan desa. Berkembangnya sebuah instansi publik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia di dalamnya (Saptaria, L., 2021; Astuti & Sholehah, 2024; Mahmud., 2024; Jumratul et al, 2025; Hesti & Asmawati, 2024). Kinerja yang baik secara langsung akan memengaruhi efektivitas organisasi, dan upaya memperbaikinya merupakan proses yang berkelanjutan, termasuk melalui pengawasan, pembinaan, serta peran pemimpin yang cakap (Dedi Wahyudi., 2022; Mahmud, 2022; Mauzu, F., & Galu, 2025).

Kinerja (*performance*) adalah proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan persyaratan atau kesepakatan yang telah ditetapkan, sehingga kinerja yang stabil bukanlah hasil kebetulan, melainkan buah dari manajemen yang baik (Istiqlali & Lukiarti, 2024) dan (Magniatun, 2025). Secara konseptual, kinerja berarti kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma serta standar operasional prosedur (Abdullah et al., 2023; Evi, Mahmud, 2026). Dalam penelitian ini, kinerja perangkat diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Bernadin dan Russel (2010), yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen organisasi.

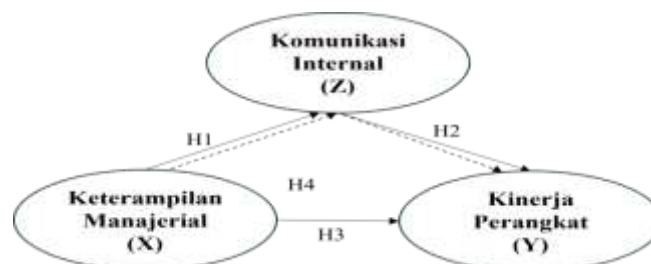
Penilaian kinerja pada pemerintahan daerah adalah faktor penting dalam mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Rikianto & Kusnanto, 2023). Salah satu faktor utama yang diduga kuat memengaruhi pencapaian kinerja tersebut adalah keterampilan manajerial. Keterampilan manajerial merupakan kemampuan, pengetahuan, dan kompetensi dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, serta mengendalikan sumber daya guna mencapai tujuan organisasi secara efisien. Menurut (Ishak et al., 2025), kemampuan manajerial berkaitan erat dengan efektivitas kepemimpinan dalam memotivasi staf. Keterampilan manajerial dalam penelitian ini diukur melalui empat indikator utama menurut (Mehralian et al., 2020) yaitu keterampilan konseptual, keterampilan interpersonal, keterampilan teknis, dan keterampilan politik (*political skill*).

Namun demikian, keterampilan manajerial saja tidak cukup apabila tidak didukung oleh komunikasi internal yang berjalan efektif. Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi, ide, dan pesan yang terjadi di antara anggota organisasi, baik mengalir dari atas ke bawah (*downward*), bawah ke atas (*upward*), maupun sejajar (*horizontal*) guna meminimalisasi kesalahan kerja (Taufiqurrahman, 2019). Komunikasi internal berfungsi menyelaraskan visi dan kebijakan sehingga anggota organisasi memahami perannya (Prabawa & Paramarta, 2023). Komunikasi yang efektif berbanding lurus dengan kepuasan kerja; ketika pegawai merasa didengar dan dilibatkan, kinerja organisasi akan meningkat secara signifikan (Sihombing et al., 2024). Penelitian ini mengukur komunikasi internal menggunakan tiga indikator dari Anggun (2021), yaitu transmisi (alur komunikasi), kejelasan informasi, dan konsistensi informasi.

Secara teoretis, alur pengaruh antarvariabel ini dilandasi oleh *grand theory* Perspektif Psikologis yang menggunakan pendekatan *Stimulus-Organism-Behavior-Consequences* atau S-O-B-C (Luthans et al., 2008). Dalam model ini, keterampilan manajerial dan komunikasi internal bertindak sebagai stimulus dan pengoordinasi organisme, yang kemudian membentuk perilaku kerja (*behavior*) yang bermuara pada pencapaian kinerja (*consequences*).

Kantor Desa dan Kelurahan se-Kecamatan Dompu merupakan pusat penyelenggaraan pemerintahan yang paling dekat dengan masyarakat. Tingginya tuntutan administratif seperti pengurusan dokumen kependudukan, pendataan masyarakat, hingga pelaksanaan program pemerintah menuntut aparatur desa dan kelurahan untuk memiliki koordinasi yang solid. Urgensi dari penelitian ini terletak pada upaya untuk memetakan secara komprehensif bagaimana keterampilan manajerial tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga bagaimana peran komunikasi internal mampu menjembatani dan mengoptimalkan pengaruh tersebut. Hasil penelitian ini menawarkan nilai kebaruan (*novelty*) sebagai dasar evaluasi empiris bagi pemerintah daerah di Kecamatan Dompu dalam merancang program pelatihan, pembinaan manajerial, dan strategi komunikasi birokrasi yang lebih efektif, efisien, serta partisipatif.

Berdasarkan latar belakang dan telaah literatur tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh keterampilan manajerial terhadap komunikasi internal, pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja, pengaruh keterampilan manajerial terhadap kinerja, serta peran mediasi komunikasi internal. Alur logika pemikiran tersebut digambarkan pada kerangka konseptual berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- **H1:** Terdapat pengaruh signifikan keterampilan manajerial terhadap komunikasi internal.
- **H2:** Terdapat pengaruh signifikan komunikasi internal terhadap kinerja perangkat desa dan kelurahan.
- **H3:** Terdapat pengaruh signifikan keterampilan manajerial terhadap kinerja perangkat desa dan kelurahan.
- **H4:** Terdapat pengaruh keterampilan manajerial terhadap kinerja perangkat desa dan kelurahan melalui komunikasi internal sebagai variabel mediasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-verifikatif untuk menguji hipotesis hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pengukuran statistik (Ghozali, 2016). Populasi penelitian mencakup seluruh perangkat desa dan kelurahan se-Kecamatan Dompu yang berjumlah 208 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan ukuran minimum sebanyak 137 responden. Jumlah sampel ini dihitung berdasarkan rumus Slovin dengan margin kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS V3. Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam merepresentasikan variabel laten secara spesifik serta mengakomodasi model kompleks yang melibatkan variabel mediasi (Hair et al., 2021).

Evaluasi tahap pertama (*outer model*) bertujuan memvalidasi kualitas instrumen. Pengujian ini mencakup validitas konvergen (syarat nilai *loading factor* > 0,7 dan *Average Variance Extracted* / AVE > 0,5), validitas diskriminan (berdasarkan kriteria Fornell-Larcker), serta uji reliabilitas (nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* > 0,7 untuk memastikan konsistensi internal). Evaluasi tahap kedua (*inner model*) berfokus pada pengujian hipotesis dan kekuatan prediksi model. Evaluasi ini mencakup perhitungan *R-square*, *f-square*, serta nilai *Q-square* melalui prosedur *blindfolding*. Model dinyatakan memiliki relevansi prediktif yang baik apabila nilai $Q^2 > 0$. Selanjutnya, pengujian hipotesis (pengaruh langsung) dan identifikasi variabel mediasi (*indirect effect* melalui teknik *bootstrapping*) dinyatakan signifikan secara statistik apabila memenuhi kriteria nilai *t-statistic* lebih dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05 pada taraf signifikansi 5% (Hair et al., 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Objek penelitian ini berfokus pada 137 aparat pemerintah desa dan kelurahan se-Kecamatan Dompu selaku penyelenggara utama pelayanan publik dasar. Tingginya beban tugas administratif sehari-hari menuntut adanya sinergi yang kuat, sehingga evaluasi terhadap keterampilan manajerial pimpinan dan komunikasi internal menjadi sangat krusial untuk menganalisis capaian kinerja mereka.

Tabel 1. Validitas Konvergen

Kode	Keterampilan Manajerial (X)	Kinerja Perangkat Desa (Y)	Komunikasi Internal (Z)	Average Variance Extracted (AVE)
X1.1	0.799			
X1.2	0.804			
X1.3	0.789			
X1.4	0.840			
X1.5	0.776			0.617
X1.6	0.745			
X1.7	0.750			
X1.8	0.778			
Y1.1		0.800		
Y1.2		0.781		
Y1.3		0.745		0.591
Y1.4		0.762		

Kode	Keterampilan Manajerial (X)	Kinerja Perangkat Desa (Y)	Komunikasi Internal (Z)	Average Variance Extracted (AVE)
Y1.5		0.782		
Y1.6		0.785		
Y1.7		0.754		
Y1.8		0.720		
Y1.9		0.790		
Y1.10		0.763		
Z1.1			0.739	
Z1.2			0.752	
Z1.3			0.838	
Z1.4			0.811	0.596
Z1.5			0.749	
Z1.6			0.737	

Sumber. SmartPLS v3 (2026)

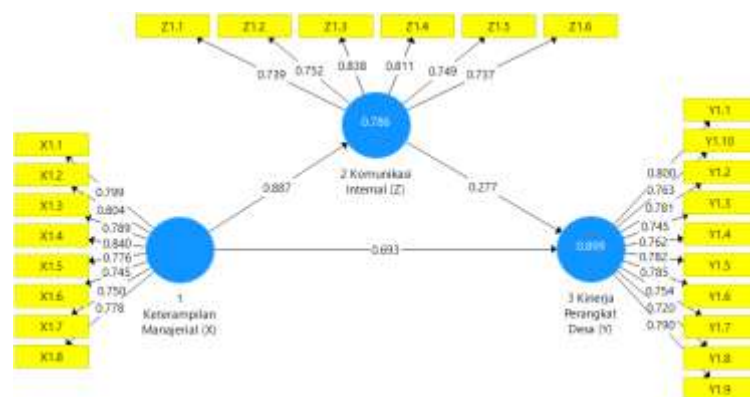
Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator pada variabel Keterampilan Manajerial, Kinerja Perangkat Desa, dan Komunikasi Internal memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,50 (Hair et al., 2021), hasil ini mengonfirmasi bahwa seluruh instrumen telah memenuhi syarat validitas konvergen, yang berarti setiap indikator secara valid mampu merepresentasikan dan mengukur masing-masing variabel latennya dengan baik.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Keterampilan Manajerial (X)	0.911	0.928
Komunikasi Internal (Z)	0.865	0.898
Kinerja Perangkat Desa (Y)	0.923	0.935

Sumber. SmartPLS v3 (2026)

Merujuk pada kriteria (Hair et al., 2021), pengujian reliabilitas umumnya menggunakan dua parameter utama, yakni *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability (CR)*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika kedua nilai tersebut melampaui ambang batas 0,7.



Gambar 2. Model Jalur

Sumber. SmartPLS v3 (2026)

Tabel 3. R-Square

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted	Kategori
Komunikasi Internal (Z)	0.786	0.785	Substantial
Kinerja Perangkat Desa (Y)	0.899	0.897	Substantial

Sumber. SmartPLS v3 (2026)

Berdasarkan Tabel 3, kedua nilai R Square tersebut berada di atas 0,75. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen tergolong kuat. Sisa persentasenya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini (Hair et al., 2021).

Tabel 4. F-Square

	Komunikasi Internal (Z)	Kinerja Perangkat Desa (Y)
Keterampilan Manajerial (X)	3.681	1.014
Komunikasi Internal (Z)		0.162

Sumber. SmartPLS v3 (2026)

Merujuk pada kriteria *effect size* (f^2) dari (Cohen, 1988) dan (Hair et al., 2021), yakni 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar) Keterampilan Manajerial terbukti menjadi prediktor yang paling dominan. Variabel ini memberikan efek prediktif berskala besar terhadap Kinerja Perangkat Desa (1,014) dan jauh melampaui ambang batas tertinggi terhadap Komunikasi Internal (3,681). Sementara itu, Komunikasi Internal memberikan efek berskala sedang terhadap Kinerja (0,162). Secara empiris, kecakapan manajerial pimpinan merupakan penggerak utama yang esensial untuk mendongkrak kinerja aparatur sekaligus membangun ekosistem komunikasi yang efektif.

Tabel 5. Q-Square

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Keterampilan Manajerial (X)	1.096.000	1.096.000	
Komunikasi Internal (Z)	822.000	447.480	0.456
Kinerja Perangkat Desa (Y)	1.370.000	657.624	0.520

Sumber. SmartPLS v3 (2026)

Merujuk pada teori (Hair et al., 2021), nilai Q² untuk Komunikasi Internal (0,456) dan Kinerja Perangkat Desa (0,520) yang lebih besar dari nol (Q² > 0) membuktikan bahwa model memiliki relevansi prediktif (*predictive relevance*) yang baik. Hal ini menegaskan bahwa model penelitian ini terbukti akurat dan relevan dalam memprediksi kedua variabel endogen tersebut.

Tabel 6. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.165	0.165
d_ ULS	8.147	8.147

Sumber. SmartPLS v3 (2026)

Merujuk pada (Hair et al., 2021), nilai SRMR 0,165 (>0,10) mengindikasikan model secara statistik kurang *fit*. Namun, kondisi ini masih dapat ditoleransi dalam kerangka PLS-SEM karena pendekatan ini lebih mengutamakan kekuatan prediksi (nilai R² dan Q²) dibandingkan kesesuaian model secara mutlak

Tabel 7. Uji Hubungan Langsung dan Mediasi

Hip	Hubungan Variabel	Path Koefisien	T Statistics	P Values	Keputusan
Hubungan Langsung					
H1	Keterampilan Manajerial -> Komunikasi Internal	0.029	30.501	0.000	Diterima
H2	Keterampilan Manajerial -> Kinerja Perangkat Desa	0.117	5.932	0.000	Diterima
H3	Komunikasi Internal -> Kinerja Perangkat Desa	0.121	2.290	0.022	Diterima
Hubungan Mediasi					
H4	Keterampilan Manajerial -> Komunikasi Internal-> Kinerja Perangkat Desa	0.105	2.344	0.019	Diterima

Sumber. SmartPLS v3 (2026)

Merujuk pada kriteria signifikansi (Hair et al., 2021) yakni nilai *T-statistic* > 1,96 dan *P-value* < 0,05 Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh hipotesis (H1 hingga H4) dinyatakan diterima. Secara empiris, Keterampilan Manajerial terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap

Komunikasi Internal maupun Kinerja Perangkat Desa. Selain itu, hasil pengujian juga mengonfirmasi bahwa Komunikasi Internal tidak hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi juga terbukti efektif berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh Keterampilan Manajerial terhadap Kinerja Perangkat Desa.

PEMBAHASAN

Keterampilan Manajerial Terhadap Komunikasi Internal

Berdasarkan hasil uji t , variabel keterampilan manajerial (X) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi internal (Z) dengan nilai t -statistic sebesar 30,501 dan p -value 0,000. Temuan ini didukung oleh nilai $path$ coefficient sebesar 0,029 dan evaluasi $effect$ size (f^2) yang sangat masif (3,681), menunjukkan bahwa kecakapan manajerial pimpinan merupakan faktor paling dominan dalam menentukan kualitas interaksi di organisasi. Secara praktis, kemampuan pimpinan desa dan kelurahan di Kecamatan Dompu dalam merencanakan dan mengoordinasikan tugas bertindak sebagai penggerak utama dalam menciptakan alur informasi yang jelas, konsisten, dan transparan di antara seluruh perangkat desa.

Ditinjau dari *grand theory* S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*), keterampilan manajerial berperan sebagai Stimulus (S) yang secara efektif merangsang Organisme (O), yakni ekosistem komunikasi internal organisasi. Hal ini sejalan dengan teori perspektif psikologi lintas budaya oleh (Luthans et al., 2008), di mana kecakapan manajerial mencakup pemahaman terhadap nilai dan norma kelompok untuk menyelaraskan gaya komunikasi dengan dinamika lokal. Temuan ini juga memperkuat studi dari (Ishak et al., 2025) dan (Taufiqurrahman, 2019) yang menegaskan bahwa pimpinan yang memiliki keterampilan interpersonal dan politik yang baik (Mehralian et al., 2020) akan memastikan transmisi informasi berjalan efektif tanpa distorsi.

Komunikasi Internal terhadap Kinerja Perangkat Desa

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa dengan nilai t -statistic 2,290 dan p -value 0,022. Nilai koefisien jalur sebesar 0,121 mengindikasikan bahwa efektivitas komunikasi internal berbanding lurus dengan peningkatan kualitas kerja. Di lingkungan kantor desa se-Kecamatan Dompu, pola komunikasi yang lancar menjamin akurasi penyampaian pesan dan koordinasi antarunit yang solid. Hal ini sangat krusial mengingat tingginya beban administratif harian yang menuntut sinergi kuat antar-perangkat agar pelayanan masyarakat tetap prima dan bebas dari kesalahan teknis.

Dalam kerangka S-O-B-C, komunikasi internal bertindak sebagai elemen Organisme (O) yang memicu Perilaku (B) produktif anggota organisasi. Fenomena ini mendukung penelitian (Ambarwati dan Suryani, 2014) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Merujuk pada perspektif psikologi lintas budaya (Luthans et al., 2008), komunikasi yang efektif menjadi kunci harmonisasi hubungan kerja pada organisasi birokrasi yang heterogen. Secara teoretis, interaksi yang berkualitas seperti kejelasan dan konsistensi informasi (Anggun, 2021) terbukti menjadi faktor psikologis penting yang memacu produktivitas individu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

Keterampilan Manajerial terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil analisis data membuktikan bahwa keterampilan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa (t -statistic 5,932; p -value 0,000). Dengan koefisien jalur 0,117 dan $effect$ size kategori besar (1,014), temuan ini menegaskan bahwa penguatan kompetensi manajerial secara langsung berdampak pada capaian kinerja. Pimpinan yang cakap dalam merencanakan, memimpin, dan mengendalikan sumber daya (Bernadin & Russel, 2010) mampu mendorong perangkat desa bekerja secara efektif dan efisien, terutama dalam memenuhi indikator kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu yang ditetapkan oleh instansi.

Temuan ini memberikan dukungan empiris bagi teori psikologi lintas budaya (Luthans et al., 2008) yang memandang kecakapan manajerial sebagai bentuk kompetensi sosial dalam memahami dinamika lingkungan kerja. Hal ini juga selaras dengan penelitian (Dedi Wahyudi, Abshor Marantika, 2022) dan (Mahmud, 2022) yang menekankan pentingnya peran pemimpin cakap dalam proses pembinaan kinerja yang berkelanjutan. Dalam model S-O-B-C, keterampilan manajerial merupakan

stimulus primer yang langsung membentuk konsekuensi (Consequences) kinerja yang stabil. Keberhasilan perangkat desa di Kecamatan Dompu dalam memberikan pelayanan publik sangat bergantung pada kapasitas psikologis pimpinan dalam mengelola diri dan lingkungan kerja secara profesional.

Peran Mediasi Komunikasi Internal pada Pengaruh Keterampilan Manajerial terhadap Kinerja

Hipotesis terakhir mengonfirmasi bahwa komunikasi internal secara signifikan memediasi pengaruh keterampilan manajerial terhadap kinerja perangkat desa (t -statistic 2,344; p -value 0,019). Koefisien mediasi sebesar 0,105 menunjukkan adanya hubungan tidak langsung yang krusial: keterampilan manajerial pimpinan akan memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja perangkat desa apabila didukung oleh sistem komunikasi internal yang berjalan dengan baik. Komunikasi berfungsi sebagai jembatan yang mentransformasikan instruksi dan visi strategis pimpinan menjadi perilaku kerja yang sinergis di lapangan, sehingga target-target pembangunan desa dapat tercapai secara partisipatif.

Eksistensi mediasi ini menyempurnakan alur logika S-O-B-C secara utuh, di mana stimulus pimpinan membutuhkan ruang interaksi sosial (komunikasi) yang sehat guna menghasilkan perilaku kerja yang unggul. Hasil ini dipertegas oleh teori (Luthans et al., 2008) bahwa keberhasilan kolektif dalam birokrasi sangat bergantung pada kapasitas adaptasi sosial dan harmoni koordinasi. Temuan ini menawarkan *novelty* bagi pemerintah daerah di Kecamatan Dompu, bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya dilakukan melalui pelatihan teknis manajerial saja, melainkan harus dibarengi dengan strategi komunikasi birokrasi yang efektif untuk memastikan visi pemimpin terserap dengan baik oleh seluruh jajaran aparatur.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa keterampilan manajerial merupakan fondasi utama yang secara signifikan memperkuat komunikasi internal dan meningkatkan kinerja perangkat desa secara keseluruhan. Kecakapan dalam pengarahan dan pengambilan keputusan tidak hanya memacu efisiensi kerja secara langsung, tetapi juga bekerja secara berkelanjutan melalui peran mediasi komunikasi internal. Hal ini membuktikan bahwa kualitas interaksi dan transparansi informasi di lingkungan organisasi menjadi jembatan krusial yang menyelaraskan kompetensi manajerial dengan produktivitas kolektif dalam menjalankan tugas pemerintahan desa. Saran Sebagai langkah strategis, pemerintah desa untuk memprioritaskan penguatan kompetensi manajerial aparatur melalui pelatihan perencanaan strategis serta membangun budaya komunikasi internal yang lebih transparan dan terukur. Secara akademis, studi ini diharapkan menjadi referensi penting dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Peneliti selanjutnya didorong untuk memperluas cakrawala penelitian dengan mengintegrasikan variabel seperti budaya organisasi atau motivasi kerja, serta menggunakan pendekatan metodologi yang lebih beragam guna memperoleh gambaran fenomena yang lebih komprehensif dan mendalam.

REFERENCES

- Abdullah, R., Husain, A., & Faisal, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Ambarwati dan Suryani. (2014). Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Wonoboyo Kabupaten Temanggung. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2), 299–306.
- Astuti & Sholehah. (2024). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Kuta Bumi Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 135–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1193>
- Cohen. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Dedi Wahyudi, Abshor Marantika, Y. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan kampar. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol*, 5(1), 887–898. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>
- Evi, Mahmud, F. M. (2026). Dampak spiritualitas kerja pada kinerja pegawai dlh dompu melalui komitmen organisasi. *JURNAL EKONOMI BISNIS DAN MANAJEMEN (EKO-BISMA)*, 5(1), 131–140. <https://doi.org/https://doi.org/10.58268/eb.v5i1.260>

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hamburg, C. M. R., Gudergan, S. P., Apraiz, J. C., Carrión, G. A. C., & Roldán, J. L. (2021). Manual avanzado de Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). omnia science.
- Hesti, D., & Asmawati, M. (2024). Pengaruh Employee Engagement dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Se- Kecamatan Pajo. *Jurnal Economic Resources*, 9(1), 1358–1365. <https://doi.org/10.57178/jer.v9i1.2355>
- Ishak, R. P., Judijanto, L., & Hasan, L. D. (2025). Keterampilan manajerial. PT Media Penerbit Indonesia.
- Istiqlali & Lukiarti. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Bisnis, Jurnal Ekonomi*, 4(1), 22–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3447>
- Jumratul et al. (2025). Dampak Kepemimpinan Partisipatif terhadap Pegawai dengan Peran Mediasi Motivasi Kerja Kinerja. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 8(2), 374–387.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Magniatur. (2025). Peran Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai : Komitmen Organisasi sebagai Mediator. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i2.1244>
- Mahmud, Budi Eko, Imam Mukhlis, S. (2024). Workplace Spirituality, Organizational Culture, and Employee Performance in Indonesian MSMEs: Examining the Mediating Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(7), 362–394. <https://doi.org/10.33168/jliss.2024.0719>
- Mahmud, Mauzu, F., & Galu, A. (2025). Pengaruh Keterlibatan Kerja , Kesesuaian Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Advances in Management & Fiancial Reporting*, 3(3), 909–926. <https://doi.org/https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.620>
- Mahmud, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Syntax Literate*, 7(8.5.2017), 2003–2005.
- Mehralian, G., Peikanpour, M., & Rangchian, M. (2020). Managerial skills and performance in small businesses : the mediating role of organizational climate. 14(3), 361–377. <https://doi.org/10.1108/JABS-02-2019-0041>
- Saptaria, L., et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengembangan Human Capital* (M. . Dr. Madziatul Churiyah (ed.)). Pascal Book.
- Taufiqurrahman, E. (2019). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*.