

**PERAN WORK ENGAGEMENT DALAM MENDUKUNG  
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :  
Busra  
NIM : 20402200066

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG 2024**

TESIS

**PERAN WORK ENGAGEMENT DALAM MENDUKUNG  
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Disusun Oleh :

Busra

NIM : 20402200066

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

Semarang, 7 Agustus 2024

Pembimbing,



Dr. Tri Wikaningrum, SE, M.Si

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**


**PERAN WORK ENGAGEMENT DALAM MENDUKUNG  
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Disusun Oleh :  
Busra  
NIM : 20402200066

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 15 Agustus 2024

**Susunan Dewan Penguji**

**Pembimbing**

  
Dr. Tri Wikaningrum, SE, M.Si

**Penguji I**

  
Prof. Dr. Widodo SE, M.Si

**Penguji II**

  
Dr. Drs. Marno Nugroho, MM

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen Tanggal 15 Agustus 2024

**Ketua Program Pasca Sarjana**

  
Prof. Dr. Ibnu Hajar, SE, M.Si

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Busra

NIM 20402200066

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini saya menyatakan tesis dengan judul:

### **PERAN WORK ENGAGEMENT DALAM MENDUKUNG KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Merupakan hasil karya sendiri dan bukan plagiat skripsi orang lain, semua isi dari skripsi ini menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa tekanan dari pihak manapun.

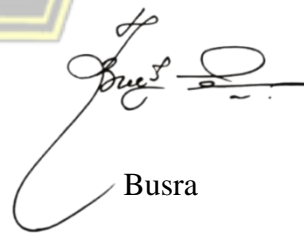
Semarang, 15 Agustus 2024

Pembimbing,

Yang membuat pernyataan,



Dr. Tri Wikaningrum, SE, M.Si



Busra

## PERNYATAAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Busra  
NIM : 20402200066  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

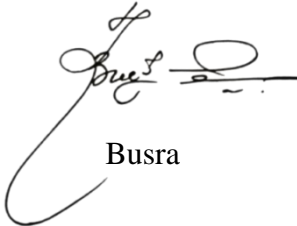
Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

**Peran Work Engagement Dalam Mendukung Kinerja Sumber Daya Manusia** dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak milik bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan penulis sebagai pemilik hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta/plagiarism dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 15 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Busra

## Abstrak

Pelaksanaan pendampingan desa yang sudah berjalan selama 9 tahun dinilai masih belum maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran work engagement dalam mendukung kinerja sumber daya manusia.

Populasi pada penelitian ini adalah Tenaga Pendamping Professional (TPP) Kementrian Desa PDTT di kabupaten Aceh Besar dan Kota Banda Aceh Provinsi Aceh. Teknik sampling yang dipakai adalah simple random sampling. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang diperoleh berupa data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dan uji statistik t (parsial).

Temuan dalam penelitian ini adalah kualitas komunikasi Islami berpengaruh signifikan terhadap work engagement. kualitas komunikasi Islami juga berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerjasama. Kualitas kerjasama berpengaruh signifikan terhadap work engagement, dan Work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia

**Kata Kunci** – Kualitas Komunikasi Islami, Kualitas Kerjasama, Work Engagement, Kinerja Sumber Daya Manusia



## KATA PENGANTAR

*Asslamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh*

Puji syukur kehadirat Allah Subhanahu wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikannya penelitian ini dengan baik. Shalawat dan salam kepada nabi Muhammad shallallaahu 'alaihi wa sallam. Semoga kita termasuk umatnya yang akan mendapat syafaat dihari akhir. Allaahummaa aamiin.

Alhamdulillah penyusunan tesis dengan judul **Peran work engagement dalam mendukung kinerja sumber daya manusia** telah rampung dan telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 15 Agustus 2024.

Selama penyusunan tesis ini penulis mendapat banyak dukungan, motivasi dan arahan. Oleh sebab itu penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Heru Sulisty, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
2. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen serta Ibu Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan dukungan dan arahnya;
3. Ibu Dr. Tri Wikaningrum, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan segenap waktu dan pemikiran untuk membantu, mengarahkan dan memberikan motivasi yang bermanfaat sehingga tesis ini dapat tersusun dengan baik;
4. Bapak Prof. Dr. Widodo SE, M.Si dan bapak Dr. Drs. Marno Nugroho, MM selaku Dosen Penguji yang telah menguji dan memberikan arahan terhadap perbaikan sehingga tesis ini dapat tersusun dengan baik;
5. Segenap dosen Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan inspirasi kepada penulis;


6. Orang tua, istri, dan anak-anak atas doa, bimbingan serta kasih sayang yang selalu tercurah kepada penulis;
7. Seluruh rekan seperjuangan Magister Manajemen Angkatan 77.B yang senantiasa menjadi teman diskusi dan turut membantu selama menjalani proses perkuliahan, dan;
8. Semua pihak yang telah memberi dukungan dan semangat.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian tesis ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu saran dan masukan yang membangun sangat diharapkan semoga tesis ini dapat bermanfaat secara luas dan khususnya dibidang manajemen.

*Wassalamu 'alaikum warahmatullaahi wa barakaatuh*

Semarang, 18 Agustus 2024

Penulis,



Busra





## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Kualitas Komunikasi Islami.....	9
2.3 Kualitas Kerjasama.....	12
2.4 Work Engagement.....	14
2.5 Model Empirik Penelitian.....	15
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	17
3.2 Pengukuran Variabel dan Indikator.....	17
3.3 Sumber Data.....	20
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	20

3.5 Responden.....	20
3.6 Teknik Analisis .....	21

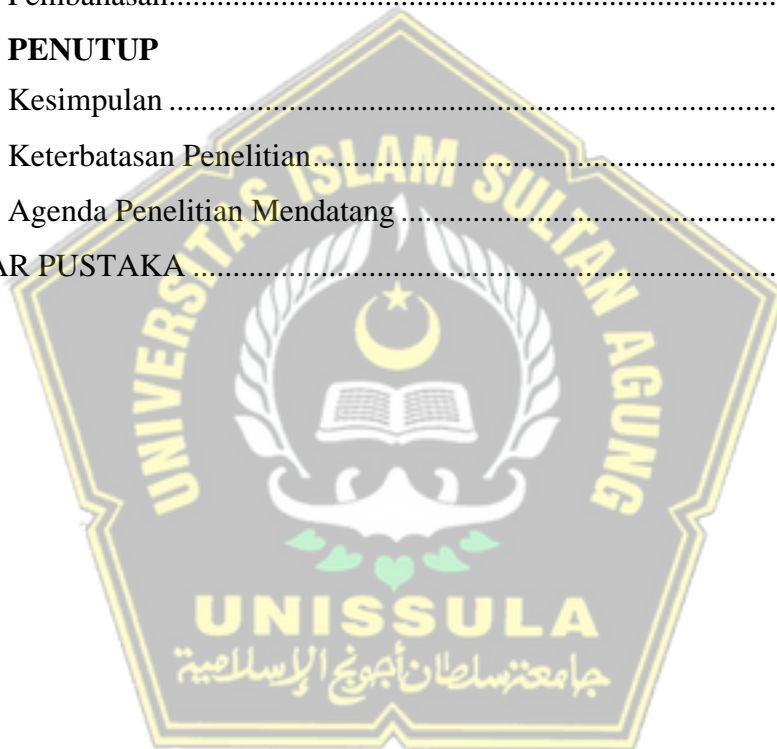
**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Analisis Deskriptif Responden.....	24
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	25
4.3 Hasil Uji Instrumen.....	30
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	32
4.5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	33
4.6 Pembahasan.....	35

**BAB V PENUTUP**

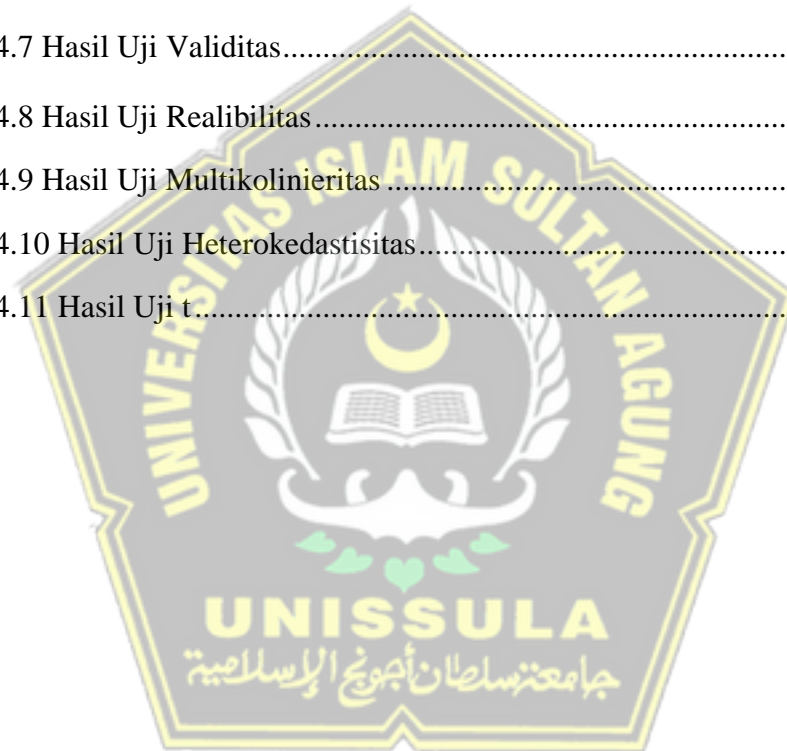
5.1 Kesimpulan .....	39
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	40
5.3 Agenda Penelitian Mendatang .....	40

DAFTAR PUSTAKA .....	42
----------------------	----



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pengukuran Variabel dan Indikator .....	17
Tabel 4.1 Jumlah Penyebaran Kuisisioner.....	24
Tabel 4.2 Identitas Responden .....	25
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kualitas Komunikasi Islami	27
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kualitas Kerjasama .....	28
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Terhadap Variabel Work Engagement.....	28
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kinerja SDM .....	29
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	30
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas .....	31
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	32
Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	33
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	33



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian..... 16



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	43
--------------------------------------	----



Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	46
Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen .....	56
Lampiran 4 R Tabel .....	62
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	63
Lampiran 6 Hasil Uji t.....	65
Lampiran 7 t Tabel.....	67
Lampiran 8 Data Responden.....	68



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pembangunan desa memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam mewujudkan pembangunan nasional dan daerah, yang didasarkan pada visi dan misi pemerintah pusat dan daerah. Hal ini karena pembangunan desa mencakup aspek pemerataan pembangunan serta langsung menyentuh kepentingan masyarakat desa, terutama dalam upaya mengurangi kemiskinan di wilayah perdesaan. Konsep Nawacita yang menjadi program prioritas pembangunan, didalamnya tercantum salah satu prioritas pembangunan yaitu membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa, untuk mewujudkan program tersebut, Pemerintah merancang dan mengimplementasikan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa secara konsisten dan berkelanjutan melalui pendampingan, pengawasan, dan fasilitasi. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 memberikan ruang yang seluas-luasnya bagi desa untuk menentukan peran dan kewenangannya dengan harapan pemerintahan desa dapat membangun perekonomian masyarakat desa menuju desamandiri.

Pendamping desa yang merupakan amanat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 berperan sebagai katalisator bagi pembangunan desa. Menurut Suharto (2005) dalam Suswanto et al., (2019) Pendampingan merupakan salah satu strategi yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan program pemberdayaan

masyarakat. Menurut Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (PDTT) Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pendampingan Desa, pendampingan desa diartikan sebagai upaya pemberdayaan masyarakat melalui asistensi, pengorganisasian, pengarahan, dan fasilitasi di tingkat desa. Pasal 2 dari peraturan tersebut menyebutkan bahwa tujuan pendampingan desa meliputi: (1) Meningkatkan kapasitas, efektivitas, dan akuntabilitas pemerintahan serta pembangunan desa; (2) Mendorong prakarsa, kesadaran, dan partisipasi masyarakat desa dalam pembangunan yang bersifat partisipatif; (3) Memperkuat sinergi antar sektor dalam program pembangunan desa; dan (4) Mengoptimalkan aset lokal desa secara emansipatoris (Kemenkumham RI, 2015).

Menurut Madhafie (2015) yang dikutip oleh Triyanto (2018), peran pendampingan desa adalah sebagai fasilitator dan pendukung bagi pemerintah desa dan masyarakat dalam menjalankan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan, serta membina dan memberdayakan masyarakat desa. Namun faktanya pelaksanaan pendampingan desa yang sudah berjalan selama sembilan tahun dinilai masih belum maksimal dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan dalam Peraturan Menteri Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pendamping Desa. Selama sembilan tahun implementasi undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang Desa, masih ditemukan kelemahan dan permasalahan dari segi pendampingan desa. Christina (2017) dalam (Suswanto et al., 2019) menyatakan bahwa Kinerja pendampingan



desa belum optimal, seperti terlihat dari indikator pencapaian kerja (achievement) di mana tugas-tugas yang telah ditetapkan belum dilaksanakan dengan baik. Selain itu, tingkat keahlian (skill) masih sangat rendah, dan kurangnya pengalaman kerja menjadi kendala. Hal ini di dukung dengan data penyelesaian dan penanganan masalah (PPM) pengendalian TPP Konsultan Pendamping Wilayah Provinsi Aceh pada Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD), permasalahan yang paling besar adalah terkait kinerja pendamping desa yang belum maksimal, kinerja yang rendah akan berpengaruh pada lemahnya peran dalam mendampingi proses pembangunan desa.

Tugas pendampingan desa dan pemberdayaan masyarakat desa adalah sebagai fasilitator mengharuskan seorang pendamping menguasai kemampuan komunikasi yang baik, pendekatan komunikasi sangat menentukan dalam mendorong perubahan pola pikir masyarakat desa yang tingkat pendidikan masih rendah, kemampuan komunikasi yang baik juga dapat memberikan penjelasan yang konkrit terhadap arah kebijakan pembangunan desa yang dikeluarkan oleh Kementerian Desa. Pemberdayaan menuju kemandirian desa juga harus melibatkan semua stake holder yang berhubungan langsung dengan desa, tugas pemberdayaan masyarakat desa tidak hanya menjadi tanggung jawab Kementerian Desa PDTT, namun juga melibatkan instansi pendidikan dalam mendorong peningkatan pendidikan bagi masyarakat desa, instansi kesehatan dalam mengupayakan pencegahan dan penanganan stunting, penyakit menular dan sanitasi, dan instansi-instansi lainnya. Disini dituntut peran pendamping dalam membangun jejaring

kerja sama dengan semua stakeholder, pendamping desa harus mampu menjadi katalisator dalam kerjasama semua stake holder menuju kemandirian desa. Satu hal lagi yang paling penting adalah nilai-nilai pengabdian dan mendampingi dengan hati, pendamping desa harus mencintai pekerjaannya dan peka dengan keadaan masyarakat desa, poin-poin ini harus dimiliki oleh setiap pendamping desa, karena tugas pendampingan adalah tugas mulia, dari situ akan menghadirkan nilai work engagement dalam upaya pendampingan desa.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari kualitas komunikasi Islami dan kualitas kerja sama yang di mediasi oleh perilaku work engagement terhadap kinerja sumber daya manusia. Menurut Robbins et.al. (2009) dalam Rohmah (2020), Kinerja adalah output kerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diukur berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan keterukuran (measurable). Hasil penelitian Sadikin (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi islami dan kinerja karyawan. Dalam praktiknya, komunikasi Islam lebih menekankan pada penyampaian pesan-pesan Islami dan kemanusiaan yang menyentuh hati dan jiwa. Proses komunikasi ini bertujuan untuk mendorong semangat dan motivasi orang lain agar melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan. Penelitian Kalogiannidis (2020) menunjukkan bahwa bentuk komunikasi yang bervariasi memiliki implikasi yang besar terhadap kinerja karyawan dan pertumbuhan organisasi untuk jangka panjang. Hasil penelitian Haq et al. (2021) menyatakan bahwa komunikasi dapat

meningkatkan efektivitas kerja sama. Sementara itu, menurut Mashari & Zairi (1999) dalam Rohmah (2020), komunikasi juga berperan dalam memberdayakan karyawan di perusahaan dan mendorong keterlibatan mereka. Namun penelitian Maria (2019) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki komunikasi interpersonal tinggi belum tentu memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini sama dengan penelitian Rodwell (1998) dalam Wahyuni (2009) yang menyatakan bahwa variabel komunikasi berhubungan negatif dengan kinerja.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi dalam studi (research gap) dan adanya fenomena gap, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah kinerja pendamping desa yang masih rendah karena rendahnya kualitas komunikasi islami, kualitas kerjasama, dan work engagement. Kemudian pertanyaan penelitian (*research question*) adalah sebagai berikut :

1. Apakah kualitas komunikasi islami dapat mempengaruhi kualitas kerjasama?
2. Apakah kualitas komunikasi islami dapat meningkatkan work engagement?
3. Apakah kualitas kerjasama dapat meningkatkan work engagement?
4. Apakah work engagement dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kualitas komunikasi islami mempengaruhi kualitas kerjasama;
2. Mendeskripsikan dan menganalisis kualitas komunikasi islami mempengaruhi work engagement;
3. Mendeskripsikan dan menganalisis kualitas kerjasama mempengaruhi work engagement, dan;
4. Mendeskripsikan dan menganalisis work engagement mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Akademik/Teori**

Secara akademis studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya melalui penyusunan model untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui kualitas komunikasi islami dan kualitas kerjasama yang di mediasi dengan perilaku work engagement.

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

Hasil studi ini diharapkan bisa memberi manfaat praktis bagi Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT) yang menaungi Tenaga Pendamping Professional (TPP) sertadapat digunakan sebagai referensi atau bahan pertimbangan dalam proses

pengambilan keputusan, terutama untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia terhadap kualitas komunikasi Islami dan kualitas kerjasama yang di mediasi dengan perilaku work engagement.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

## 2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Robbins (2006) dalam Nurfahmiyati et al. (2021) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Menurut Wibowo (2012) dalam Rosalina & Apiska (2018) mendefinisikan kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi. Selanjutnya Kusriyanto (1991) dalam D Anggraini, Z Umar (2019), menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai yang bersifat kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan perannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011) dalam Rosalina & Apiska (2018) Karakteristik individu dengan kinerja tinggi meliputi: (1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; (2) Berani mengambil dan menanggung risiko; (3) Menetapkan tujuan yang realistis; (4) Menyusun rencana kerja yang komprehensif dan berusaha keras untuk mencapainya; (5) Menggunakan umpan balik konkret dalam semua

aktivitas kerjanya; dan (6) Mencari peluang untuk merealisasikan rencana yang telah dibuat.

Meningkatkan kinerja dengan mencari dan memanfaatkan sumber daya manusia yang berbakat adalah strategi yang efektif untuk tetap unggul dalam persaingan. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berbakat dan ahli sebagai aset strategis serta menempatkan mereka sebagai sumber daya utama diharapkan akan tumbuh dan berkembang menuju kesempurnaan (Altındağ, Çirak, & Acar, 2018).

## **2.2 Kualitas Komunikasi Islami**

Komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai elemen dalam sistem sosial di mana dua orang atau lebih berinteraksi satu sama lain dengan tujuan mencapai sasaran bersama. Dalam konteks Islam, komunikasi interpersonal bersifat universal dan tidak terpengaruh oleh prasangka terkait ras, warna kulit, bahasa, agama, budaya, atau kebangsaan (Khalil, 2016).

Komunikasi merupakan sebuah proses yang memungkinkan terjadinya pertukaran dan berbagi makna. Para intelektual berbeda pendapat dalam mendefinisikan komunikasi karena berbeda cara pandang, ada yang mendefinisikan komunikasi sebagai menciptakan saling pengertian, ada yang menyatakan komunikasi sebagai cara untuk memahami perasaan, ada pula yang mendefinisikan komunikasi sebagai media untuk mentransfer informasi atau pesan dari seseorang

ke orang lain. Dalam masyarakat Islam, kata komunikasi dikaitkan dengan kesetiaan, kebersihan hati dan pikiran (Khalil, 2016).

Islam melalui Al-Qur'an dan Hadist telah menetapkan prinsip-prinsip komunikasi antar pribadi dan hubungan antara umat Islam dan non-Muslim demi tercapainya perdamaian, kesetaraan, persaudaraan, dan kesejahteraan di dunia serta keselamatan dan keridhaan Allah di akhirat.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah interaksi antara dua orang atau lebih untuk menyampaikan suatu pesan atau informasi yang dapat membangkitkan arti maupun respon dari pikiran yang sama dengan yang dikehendaki komunikator. Komunikasi yang baik dan efektif adalah komunikasi yang dapat dipahami dan diterima dengan baik oleh orang lain karena memenuhi prinsip-prinsip komunikasi.

Komunikasi dalam Islam menekankan pentingnya keterbukaan, kejujuran, dan kehormatan dalam berinteraksi dengan rekan kerja. Komunikasi yang dilakukan dengan menghormati orang lain dan memperhatikan prinsip-prinsip etika Islam akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Karyawan yang merasa dihormati dan didengar cenderung akan lebih terlibat dan bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Komunikasi juga mendorong untuk menunjukkan empati dan peduli terhadap perasaan dan kebutuhan rekan kerja. Ketika komunikasi dilakukan dengan memperhatikan perasaan dan kebutuhan orang lain, hal ini dapat meningkatkan rasa keterlibatan karena karyawan merasa dihargai dan didukung



Komunikasi dalam perspektif Islami menekankan penggunaan bahasa yang baik dan sopan. Karyawan yang berkomunikasi dengan santun dan menghindari penggunaan kata-kata kasar akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung keterlibatan kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H1: Bila kualitas komunikasi islami dilakukan dengan baik dan efektif, maka dapat meningkatkan work engagement**

Perspektif Islam tentang komunikasi personal dan hubungan kemasyarakatan adalah karena manusia secara individu tidak dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya tanpa bekerjasama dengan orang lain. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Islam adalah agama yang berbasis komunikasi.

Menurut Reuben (2019), kerjasama yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan komunikasi yang baik, yang mendukung proses visi bersama dan pembagian kerja agar dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Tullo (2019) dalam Rohmah (2020) mengungkapkan bahwa komunikasi yang baik di perusahaan akan memperbaiki hubungan kerja, menciptakan sinergi yang baik, dan menghilangkan batasan antara individu serta departemen dalam organisasi. Komunikasi yang efektif akan memfasilitasi koordinasi yang lancar, menghasilkan hubungan kerja yang solid, tim kerja yang kuat, dan budaya kerja yang positif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H2: Bila kualitas komunikasi islami dilakukan dengan baik dan efektif, maka dapat meningkatkan kualitas kerjasama.**

### **2.3 Kualitas Kerjasama**

Menurut West (2012) dalam Rohmah (2020), kerjasama adalah bentuk kolaborasi beberapa individu yang tergabung dalam sebuah kelompok kerja, saling melengkapi, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang efektif dan efisien. Indikator yang digunakan mencakup kerja tim (kelompok), komitmen dan tanggung jawab.

Stephen dan Timothy (2008) dalam Wijaya et al., (2022), menyatakan kerjasama adalah kelompok yang menggabungkan kinerja anggota organisasi untuk menghasilkan hasil yang lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja individual. Kerjasama menciptakan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi (Calvin, 2020).

Kerjasama ditandai dengan adanya sinergi di antara individu-individu yang tergabung dalam suatu tim (Robbins et al., 2009). Kerjasama adalah solusi terbaik untuk mencapai kesuksesan dalam organisasi dan sangat dipengaruhi oleh kapabilitas serta kompetensi masing-masing individu, serta kolaborasi antar anggota tim.

Kerjasama antar individu atau antar tim dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan tingkat keterlibatan kerja. Individu yang merasa memiliki dukungan dari rekan kerja dan saling berkolaborasi dengan baik dalam mencapai tujuan bersama, cenderung merasa lebih terlibat dalam pekerjaan. Tingkat kerjasama yang tinggi diantara anggota tim atau dalam sebuah organisasi merupakan salah satu indikator dari tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Individu yang aktif berkolaborasi dengan rekan kerja cenderung merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif (Costa et al., 2015)

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerjasama adalah bentuk kerja antar individu atau antar tim kerja yang berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati secara efektif dan efisien, mengintegrasikan dan menyelaraskan kinerja setiap anggota organisasi untuk menghasilkan hasil yang lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja individu.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H3: Bila kualitas kerjasama dilakukan dengan baik, maka dapat meningkatkan work engagement.**

#### **2.4 Work Engagement**

Work engagement didefinisikan sebagai kondisi mental yang positif dan memuaskan terhadap pekerjaan, yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi

(dedication), dan keterlibatan penuh (absorption) (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). dalam (Pusriadi & Darma, 2020). Work engagement dapat diukur dari seberapa besar kemauan dan kemampuan karyawan untuk berkontribusi pada organisasi, yang terkait dengan komitmen terhadap organisasi dan sejauh mana karyawan percaya pada serta menerima tujuan organisasi tersebut, serta keinginan mereka untuk tetap berada dalam organisasi. Work engagement merupakan gabungan dari tingkat kepuasan kerja, manajemen talenta, dan komitmen karyawan terhadap pertumbuhan organisasi. (Armstrong & Taylor, 2014).

Dari tiga indikator umum work engagement, untuk penelitian ini difokuskan pada poin dedikasi. Dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan, merasa penting, memiliki antusiasme, mampu menginspirasi, pekerjaan sebagai sebuah kebanggaan, dan tantangan (Schaufeli, 2000).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa work engagement memiliki makna bahwa seorang pekerja tidak hanya menjalankan rutinitas menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Selain itu, mereka juga merasakan kepuasan dan kebanggaan saat melakukan pekerjaan, serta merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terhubung dengan pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi tidak hanya bekerja untuk

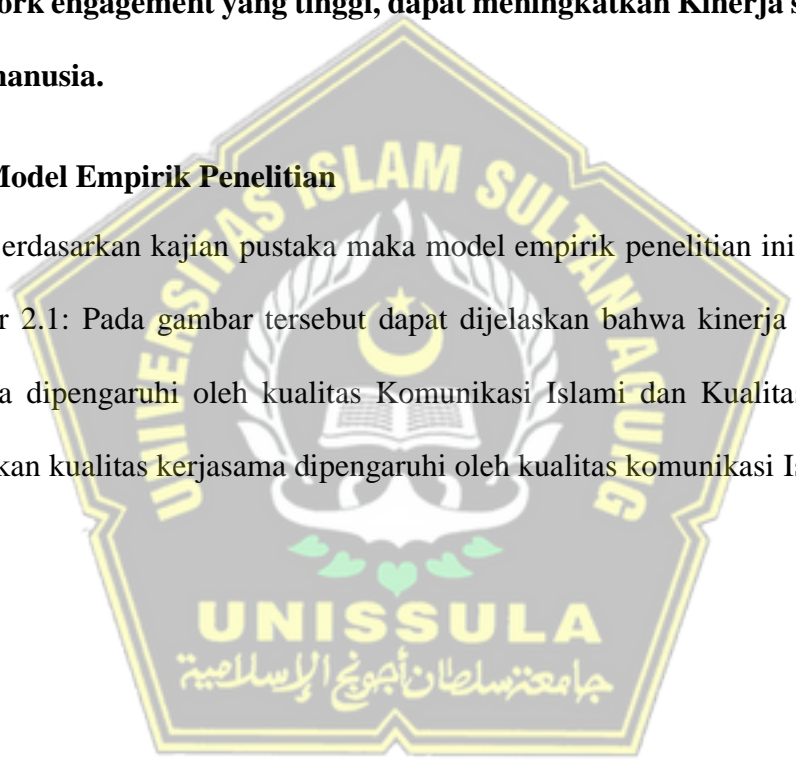
gaji atau promosi, tetapi juga untuk menjaga reputasi baik organisasi. Work engagement yang tinggi dapat mengurangi kecelakaan kerja, menurunkan tingkat absensi dan turnover pegawai, serta pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Juan et al., 2018).

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

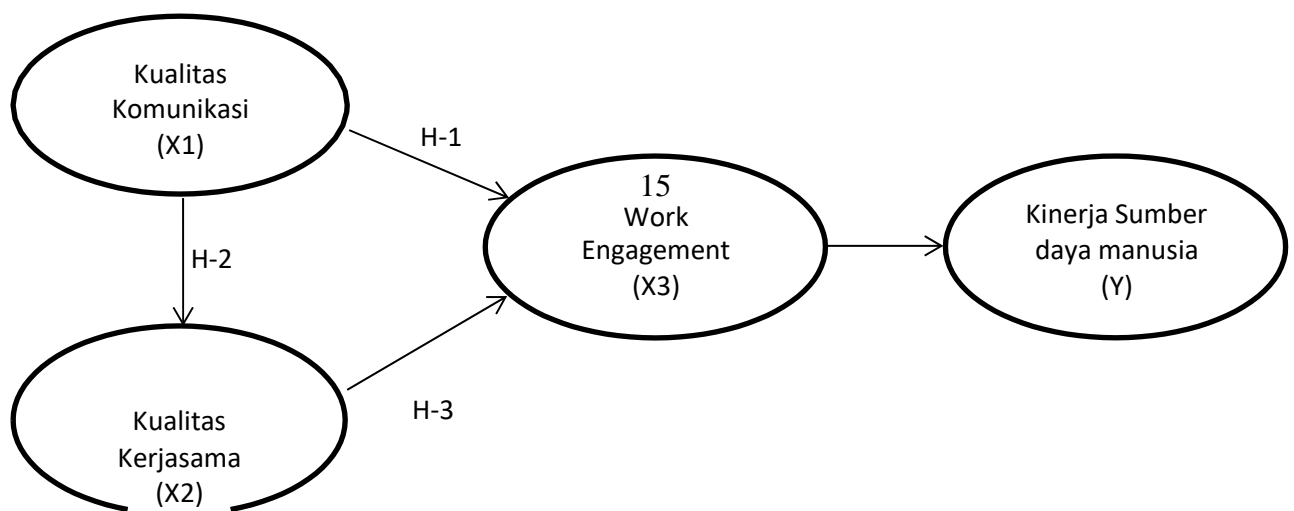
**H4: Work engagement yang tinggi, dapat meningkatkan Kinerja sumber daya manusia.**

## 2.5 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini terlihat pada Gambar 2.1: Pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh kualitas Komunikasi Islami dan Kualitas Kerjasama, sedangkan kualitas kerjasama dipengaruhi oleh kualitas komunikasi Islami.



**Gambar 2.1 Model Empirik**





### **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif Explanatory atau penjelasan (*Explanatory research*). Widodo (2022), mengatakan bahwa penelitian yang bersifat *Explanatory* atau penjelasan adalah penelitian yang menyoroti pengaruh antar variabel-variabel penentu serta menguji hipotesis yang diajukan, dimana uraiannya mengandung deskripsi akan tetapi terfokus pada hubungan variabel.

Variabel tersebut mencakup : kualitas komunikasi islami, kualitas kerjasama, work engagement dan kinerja sumber daya manusia

### 3.2 Pengukuran Variabel dan Indikator

Variabel penelitian ini mencakup kualitas komunikasi, kualitas kerjasama, work engagement dan kinerja sumber daya manusia. Adapun masing-masing indikatornya seperti pada tabel 3.1

No.	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	<b>Kualitas komunikasi Islami</b> Adalah proses saling bertukar informasi, ide, dan nilai-nilai antara individu atau kelompok, dengan memperhatikan prinsip-prinsip ajaran Islam seperti	1. Keterbukaan 2. Kepedulian 3. Kesetaraan 4. Penggunaan bahasa yang baik	Khalil (2016)

---

kesopanan, kejujuran, penghargaan terhadap orang lain, serta tujuan yang baik dan bermanfaat.

- 2 **Kualitas Kerjasama** adalah proses di mana dua atau lebih individu atau entitas bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan, dengan saling berbagi tanggung jawab, sumber daya, pengetahuan, dan keterampilan
1. Kerja berkelompok  
2. Komitmen  
3. Tanggung jawab
- West (2012)
- 3 **Work engagement** adalah tingkat keterlibatan dan antusiasme yang tinggi dari seorang individu dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya. Hal ini ditandai dengan perasaan positif seperti antusiasme, dan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta keterlibatan yang mendalam dan fokus yang
1. Kebermaknaan Pekerjaan  
2. Antusiasme  
3. Inspirasi  
4. Kebanggaan  
5. Tantangan
- Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker., (2002)



---

tinggi dalam melaksanakan

tugas-tugas kerja

4	<b>Kinerja sumber daya manusia</b> adalah ukuran efektivitas dan efisiensi dari kontribusi individu-individu dalam organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi	1. Pendampingan 2. Fasilitasi 3. Sosialisasi 4. Mentoring 5. Pelaporan 6. Peningkatan kapasitas	Kepmendesa PDTT No.143 tahun 2022 tentang Petunjuk teknis pendampingan masyarakat desa
---	---	--	--

---

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran skala likert dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral/Ragu-ragu (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

### 3.3. Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2022). Data primer studi adalah

mencakup: kualitas komunikasi islami, kualitas kerjasama, work engagement dan kinerja sumber daya manusia

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

Studi ini menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, yaitu dengan mengumpulkan data secara langsung melalui serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan google form yang disebar secara online menggunakan media sosial whatsapp.

### **3.5 Responden**

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendamping profesional (TPP) Kabupaten Aceh Besar dan Kota Banda Aceh, dengan total populasi 189.

Karena jumlah populasinya terbatas, maka metode pengambilan sampelnya menggunakan sensus. Semua anggota populasi menjadi anggota sampel.

### **3.6 Teknik Analisis**

#### **3.6.1 Teknik Analisis Deskriptif**

Menurut Ferdinand (2013), dalam melakukan analisis deskriptif untuk pertanyaan dari kuesioner pada setiap variabel, diperlukan proses pembobotan.

Pembobotan ini dilakukan dengan mengalikan frekuensi setiap jawaban dengan bobot dari jawaban tersebut. Tujuannya adalah untuk mengetahui bobot total dari setiap indikator guna menentukan apakah responden setuju atau tidak dengan pertanyaan kuesioner. Untuk analisis deskriptif tiap variabel, pembobotan dilakukan menggunakan kriteria scoring. Analisis ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai kecenderungan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, berdasarkan nilai skor rata-rata (indeks) yang kemudian dikategorikan ke dalam rentang skor menggunakan metode three box (Ferdinand, 2013).

### 3.6.2 Uji Instrumen

- a. Uji validitas adalah tes untuk mengukur homogenitas item-item pertanyaan dari setiap variabel, yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen penelitian sah. Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang dimaksudkan, dengan tingkat validitas yang tinggi menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Instrumen dianggap valid jika nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel (Imam Ghazali, 2005).
- b. Uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten jika diulang dua kali atau lebih dengan menggunakan alat ukur yang sama. Konsistensi jawaban diukur dengan koefisien Alpha (Cronbach), di mana semakin mendekati angka 1, semakin tinggi konsistensi jawaban dari item-item pertanyaan dan semakin dapat dipercaya. Reliabilitas dianggap memadai jika

koefisiennya minimal 0,6 (Imam Ghozali, 2005). Penghitungan reliabilitas variabel dilakukan menggunakan program SPSS 10.0 for Windows.

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi linear mempergunakan asumsi bebas dari kolinearitas dan heterokedastisitas, hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF mendekati 10, maka kemungkinan besar data yang digunakan mengandung masalah multikolinearitas (Gujarati, 2003).
- b. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan memeriksa grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi dilakukan dengan melihat pola pada scatterplot antara SRESID dan ZPRED, di mana sumbu Y menunjukkan distribusi titik-titik. Menurut Imam Ghozali (2001), heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik pada grafik scatterplot tersebar secara acak dan merata di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y.

### 3.6.4 Pengujian Hipotesis

Menurut Hartono (2008) dalam Jogiyanto dan Abdillah (2009), ukuran signifikansi dukungan hipotesis dapat ditentukan dengan membandingkan nilai t-tabel dan t-statistik. Jika t-statistik lebih besar daripada t-tabel, maka hipotesis

dianggap terdukung atau diterima. Hipotesis diterima jika  $t\text{-statistik} > t\text{-tabel}$ , dengan  $t\text{-tabel} > 1,96$ . Selain itu, hipotesis juga diterima jika  $P\text{-value} < 0,05$ .



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Analisis Deskriptif Responden**

Responden penelitian ini adalah tenaga pendamping profesional (TPP) di kabupaten Aceh Besar dan Kota Banda Aceh yang berjumlah 189 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online, yaitu menggunakan google form dan dibagikan melalui whatsapp kepada responden dimulai sejak tanggal 1 sampai dengan 10 Juli 2024. Jumlah penyebaran kuesioner sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Penyebaran Kuesioner**

No.	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebarakan kepada responden.	189
2	Kuesioner yang tidak dikembalikan kepada peneliti.	0
3	Kuesioner yang dinyatakan tidak dapat diolah, dikarenakan kekurangan pengisian informasi	2
4	Kuesioner yang layak untuk diolah.	187
<b>Respon rate = <math>187:189*100\% = 84\%</math></b>		

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui dari kuesioner yang disebarakan kepada 189 orang responden, semuanya dikirim kembali ke peneliti, terdapat 2 kuisioner yang dinyatakan tidak dapat diolah karena kekurangan pengisian informasi, sehingga kuesioner yang layak diolah sejumlah 187.

**Tabel 4.2**  
**Identitas Responden**

Jenis Kelamin		Usia		Tingkat Pendidikan				Masa Kerja	
Pria	Wanita	25-39 tahun	40-59 tahun	SMA	D3	S1/D4	S2	kurang dari 5 tahun	5 tahun/ lebih
109	78	86	101	16	17	142	12	20	167

187	187	187	187
-----	-----	-----	-----

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa Pendamping Desa di kabupaten Aceh Besar dan Kota Banda Aceh didominasi oleh pria sebanyak 109 orang (58,3%), dominan berusia antara 40-59 tahun sebanyak 101 orang (54%), pendidikan di dominasi oleh tingkat S1/D4 sebanyak 142 orang (75,9%) dan masa kerja didominasi diatas 5 tahun sebanyak 167 orang (89,3%). Hal ini menunjukkan bahwa Pendamping Desa di kabupaten Aceh Besar dan Kota Banda Aceh adalah pekerja yang berpengalaman, dengan umur yang matang dan taraf pendidikan yang baik.

#### 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai jawaban responden terhadap setiap pertanyaan dalam instrumen penelitian, khususnya untuk indikator-indikator dalam variabel yang digunakan. Untuk memahami derajat persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, dapat dikembangkan angka indeks (Ferdinand, 2006).

Teknik penilaian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan nilai minimum 1 dan nilai maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus berikut:

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5.$$

Dimana:

F1 adalah Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah Frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah Frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah Frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah Frekuensi responden yang menjawab 5

Berikut perhitungan *three box method*, (Ferdinand,2006) sebagai berikut:

Batas bawah rentang skor :  $(\sum Fx1)/5 = (187 \times 1) / 5 = 37,40$

Batas atas rentang skor :  $(\sum Fx5)/5 = (187 \times 5) / 5 = 187$

Berdasarkan penelitian, dalam interpretasi jawaban jumlah responden 187, rentang jawaban akan dimulai dari 37,40 sampai dengan 187, dimana rentang yang terjadi sebesar 149,6. Selanjutnya rentang yang terjadi dibagi 3 menghasilkan rentang sebesar 49,87 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks, yaitu:

Nilai indeks 37,4 – 87,27 = interpretasi Rendah Nilai

indeks 87,28 – 137,13 = interpretasi Sedang Nilai

indeks 137,14 – 187 = interpretasi Tinggi

Adapun kecenderungan jawaban responden dari setiap butir pertanyaan kuesioner yang menunjukkan ukuran statistik adalah sebagai berikut:

#### (1) Deskripsi Variabel Kualitas Komunikasi Islami

Variabel kompetensi terdiri dari empat pertanyaan. Berdasarkan hasil kuesioner tentang variabel ini diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.3**



### Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kualitas Komunikasi Islami

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Keterbukaan	0	0	6	256	605	867	173,4	Tinggi
2	Kepedulian	0	0	0	260	610	870	174	Tinggi
3	Kesetaraan	0	12	12	356	440	820	164	Tinggi
4	Penggunaan bahasa yang baik	0	0	0	236	640	876	175,4	Tinggi
<b>Rata-rata</b>								<b>171,6</b>	

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai rata-rata variabel kualitas komunikasi Islami sebesar 171,6 (kategori tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mempersepsikan bahwa Pendamping Desa dalam memfasilitasi pemberdayaan desa telah memiliki Kualitas Komunikasi Islami yang baik dengan menerapkan nilai-nilai keterbukaan, memiliki kepedulian yang tinggi dalam pengentasan kemiskinan, menjunjung tinggi nilai kesetaraan dan menggunakan bahasa yang santun dalam proses fasilitasi.

#### (2) Deskripsi Variabel Kualitas Kerjasama

Variabel kualitas kerjasama terdiri dari tiga pertanyaan. Berdasarkan hasil kuesioner tentang variabel ini diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kualitas Kerjasama**

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			

1	Kerja kelompok	0	0	3	328	520	851	170,2	Tinggi
2	Komitmen	0	0	3	236	635	874	174,8	Tinggi
3	Tanggung jawab	0	0	24	356	450	830	166	Tinggi
<b>Rata-rata</b>								<b>170,3</b>	

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai rata-rata variabel kualitas kerjasama sebesar 170,3 (kategori tinggi), hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mempersepsikan bahwa Pendamping desa dalam memfasilitasi pemberdayaan desa telah memiliki kemampuan membangun kerjasama, baik dengan sesama pendamping (tim kerja), dengan Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat (TAPM) kabupaten/kota sebagai supervisor, maupun dengan stake holder terkait seperti camat, polsek, dan dinas-dinas terkait yang berhubungan langsung dengan desa.

### (3) Deskripsi Variabel Work Engagement

Variabel Work Engagement terdiri dari lima pertanyaan. Berdasarkan hasil kuesioner tentang variabel ini diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Responden Terhadap Variabel Work Engagement**

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Kategori
----	-----------	-----	----	---	---	----	-------	----------

		1	2	3	4	5		Rata-rata	
1	Kebermaknaan Pekerjaan	0	0	9	312	530	851	170,2	Tinggi
2	Antusiasme	0	0	9	340	495	844	168,8	Tinggi
3	Inspirasi	0	2	12	360	460	834	166,8	Tinggi
4	Kebanggaan	0	2	36	396	375	809	161,8	Tinggi
5	Tantangan	2	78	75	324	200	677	135,4	Sedang
<b>Rata-rata</b>								<b>160,6</b>	

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai rata-rata variabel work engagement sebesar 160,6 (kategori tinggi), hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mempersepsikan bahwa Pendamping desa dalam memfasilitasi pemberdayaan desa telah memiliki tujuan yang jelas, antusiasme yang tinggi, mampu menginspirasi, bangga dengan profesi sebagai Pendamping desa dan siap menghadapi tantangan dan dinamika yang terjadi di desa.

#### (4) Deskripsi Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

Variabel Work Engagement terdiri dari enam pertanyaan. Berdasarkan hasil kuesioner tentang variabel ini diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kinerja sumber daya manusia**

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Pendampingan	0	0	3	348	495	846	169,2	Tinggi
2	Fasilitasi	0	0	0	360	485	845	169	Tinggi
3	Sosialisasi	0	0	3	368	470	841	168,2	Tinggi
4	Mentoring	0	0	0	328	525	853	170,6	Tinggi
5	Pelaporan	0	0	0	376	465	841	168,2	Tinggi
6	Peningkatan kapasitas	0	0	15	408	400	823	164,6	Tinggi
<b>Rata-rata</b>								<b>168,3</b>	

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai rata-rata variabel kinerja sumber daya manusia sebesar 168,3 (kategori tinggi), hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mempersepsikan bahwa Pendamping desa dalam memfasilitasi pemberdayaan desa telah memiliki kinerja yang baik dalam bentuk melakukan pendampingan perencanaan desa dengan baik, melakukan fasilitasi setiap musyawarah desa dengan baik, melakukan sosialisasi terkait regulasi perencanaan pembangunan desa dengan baik, melakukan mentoring terhadap pelaksanaan pembangunan desa, menyusun laporan aktivitas pendampingan dengan baik, dan melakukan peningkatan kapasitas terhadap masyarakat desadengan baik.

#### 4.3 Hasil Uji Instrumen

##### (1) Hasil Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid/ sah apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table.  $R$  tabel adalah jumlah responden dikurangi variabel yang diuji, yaitu 187 dikurangi 4 artinya kolom ke 183 dengan probabilitas 5% atau 0.05. Maka  $r$  tabel untuk

penelitian ini adalah 0.14 (daftar r tabel terlampir). Hasil rekapitulasi uji validitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Butir</b>	<b>r hitung</b>	<b>Keterangan</b>
Kualitas Komunikasi	X1.1	0.706	Valid
	X1.2	0.701	Valid
	X1.3	0.758	Valid
	X1.4	0.717	Valid
Kualitas Kerjasama	X2.1	0.712	Valid
	X2.2	0.751	Valid
	X2.3	0.793	Valid
Work Engagement	X3.1	0.741	Valid
	X3.2	0.735	Valid
	X3.3	0.771	Valid
	X3.4	0.766	Valid
	X3.5	0.773	Valid
Kinerja SDM	Y.1	0.877	Valid
	Y.2	0.846	Valid
	Y.3	0.868	Valid
	Y.4	0.835	Valid
	Y.5	0.833	Valid
	Y.6	0.829	Valid

Sumber: Output data SPSS

Hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai r tabel lebih besar dari 0.14, artinya  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa poin pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid.

## (2) Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila tingkat kesalahan minimal Alpha (Cronbach) adalah 0.06. Semakin mendekati 1 koefisien dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan semakin dapat dipercaya. Hasil rekapitulasi uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan dalam

tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Hasil	Keterangan
Kualitas Komunikasi Islami	4	> 0.6	0.679	Reliabel
Kualitas Kerjasama	3	> 0.6	0.614	Reliabel
Work Engagement	5	> 0.6	0.776	Reliabel
Kinerja SDM	6	> 0.6	0.922	Reliabel
Total	18	> 0.6	0.923	Reliabel

Sumber: Output data SPSS

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian memiliki koefisien Cronbach's alpha lebih dari 0,60. Ini berarti semua instrumen dapat dianggap reliabel dan cocok digunakan untuk penelitian.

#### **4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Semua variabel penelitian yang digunakan oleh peneliti telah memenuhi uji asumsi klasik yaitu datanya adalah normal, tidak terjadi multikolinearitas serta tidak terjadi heteroskedastisitas.

##### **(1) Hasil Uji Multikolinearitas**

Berikut hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini yang berfokus pada nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF):

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kualitas Komunikasi Islami	0.465	2.151
Kualitas Kerjasama	0.427	2.341
Work Engagement	0.433	2.309

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Output data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk setiap variabel lebih besar dari 10% atau 0.1 dan nilai VIF jauh dibawah 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

## (2) Hasil Uji Heterokedastisitas

Jika variabel bebas yang diteliti tidak menunjukkan pengaruh signifikan atau nilai signifikansinya lebih dari 0,05 terhadap nilai residual absolut, maka model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

	Koefisien Uji Glejser		
	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	Sig.
Kualitas Kerjasama	0.032	0.108	0.770
Work Engagement	-0.086	0.050	0.087
Kualitas Komunikasi Islami	0.126	0.079	0.110

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Output data SPSS

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0.05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap absolute residual. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

#### 4.5 Hasil Uji Hipotesis

Suatu hipotesis bisa diterima apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 5\%$ . Nilai  $t_{tabel}$  adalah jumlah responden dikurangi variabel yang diuji, maka nilai  $t_{tabel}$  untuk penelitian ini adalah 187 dikurangi 4 artinya kolom ke 183. Maka nilai  $t_{tabel}$  untuk penelitian ini adalah 1.973 (daftar  $t_{tabel}$  terlampir). Tabel dibawah ini merupakan hasil dari perhitungan uji  $t$  atau disebut pula  $t_{hitung}$ .

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t	p- value	Kesimpulan
Kualitas Komunikasi Islami	0.360	5.458	0.000	H <sub>1</sub> diterima
Kualitas Kerjasama	0.460	6.974	0.000	H <sub>3</sub> diterima

a. Dependent Variable: Work Engagement  
Sumber: Output data SPSS

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t	p- value	Kesimpulan
Kualitas Komunikasi Islami	0.678	12.551	0.000	H <sub>2</sub> diterima

a. Dependent Variable: Kualitas Kerjasama  
Sumber: Output data SPSS



Variabel	Standardized Coefficients Beta	t	p- value	Kesimpulan
Work Engagement	0.682	12.676	0.000	H <sub>4</sub> diterima

a. Dependent Variable: Kinerja SDM  
Sumber: Output data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai t dan nilai signifikansi tiap variabel adalah:

1. Kualitas komunikasi islami nilai t hitung > nilai t tabel, yaitu  $5.458 > 1.97$  serta nilai signifikansinya 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 (5%), koefisien regresi (Beta) sebesar 0.360, maka variabel kualitas komunikasi islami dapat dinyatakan berpengaruh positif terhadap work engagement.
2. Kualitas kerjasama nilai t hitung > nilai t tabel, yaitu  $6.974 > 1.97$  dengan nilai signifikansinya 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 (5%), koefisien regresi (Beta) sebesar 0.460, maka variabel kualitas kerjasama dapat dinyatakan berpengaruh positif terhadap work engagement.
3. Kualitas komunikasi nilai t hitung > nilai t tabel, yaitu  $12.551 > 1.97$  serta nilai signifikansinya 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 (5%), koefisien regresi (Beta) sebesar 0.678, maka variabel kualitas komunikasi dapat dinyatakan berpengaruh positif terhadap kualitas kerjasama.

4. Work engagement nilai t hitung > nilai t tabel, yaitu  $12.676 > 1.97$  serta nilai signifikansinya 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 (5%), koefisien regresi (Beta) sebesar 0.682, maka variabel work engagement dapat dinyatakan berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

#### **4.6 Pembahasan**

##### **(1) Pengaruh Komunikasi Islami Terhadap Work Engagement**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Islami berpengaruh positif terhadap work engagement. Hal ini memberikan gambaran bahwa komunikasi yang terjalin dengan baik dan berlandaskan nilai-nilai Islami dalam proses pendampingan masyarakat desa telah mendorong keterikatan hati para pendamping desa untuk mencintai pekerjaannya, komunikasi yang menyentuh hati masyarakat pada setiap proses fasilitasi yang dilakukan akan memberikan dampak pada penerimaan masyarakat desa terhadap pendamping desa, pendamping desa yang mampu membangun komunikasi yang baik tentu akan diterima keberadaannya, dibutuhkan ilmunya dan pada akhirnya akan mampu memberi pengaruh terhadap arah kebijakan pembangunan desa. Penerimaan ini juga akan melahirkan rasa kenyamanan bagi setiap pendamping desa sehingga akan memudahkan dalam menjalankan tupoksi pendampingannya, sehingga menimbulkan antusiasme yang tinggi dalam bekerja, semangat dalam menghadapi tantangan dalam pemberdayaan masyarakat desa, yang pada akhirnya akan

bermuara pada rasa bangga dan cinta pada profesi seorang insan pemberdayaan masyarakat desa.

## **(2) Pengaruh Komunikasi Islami Terhadap Kualitas Kerjasama**

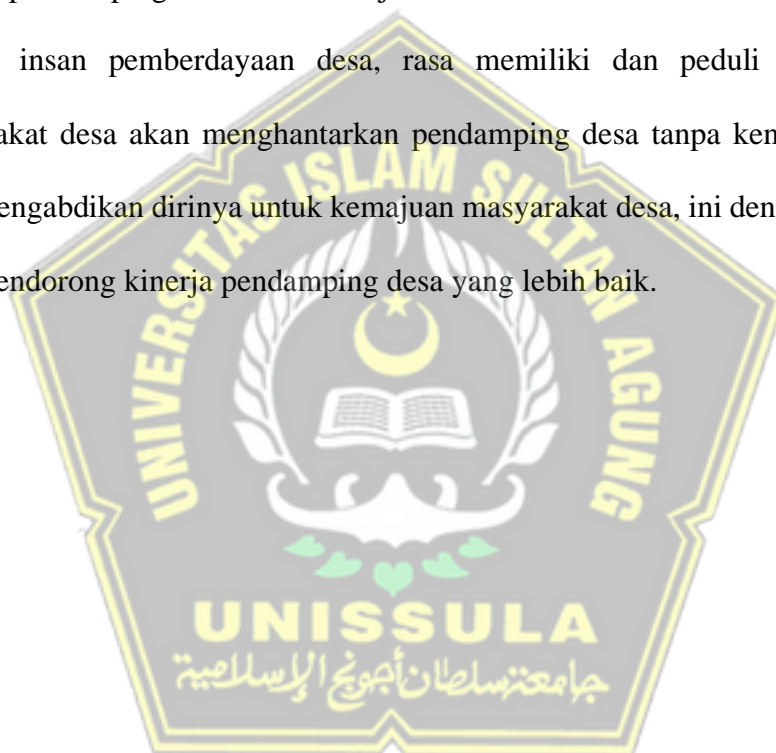
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Islami berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerjasama. Hal ini memberikan gambaran bahwa komunikasi yang terjalin dengan baik dan berlandaskan nilai-nilai Islami dalam proses pendampingan masyarakat desa mempengaruhi kualitas kerjasama pendamping desa dengan semua pihak yang terlibat dalam pemberdayaan masyarakat desa. Komunikasi yang baik dan efektif akan memudahkan koordinasi dan mampu melahirkan komitmen bersama untuk tercapainya tujuan pemberdayaan, dengan komunikasi yang baik pendamping desa akan mampu menjadi katalisator dalam kerjasama semua stake holder menuju kemandirian desa.

## **(3) Pengaruh Kualitas Kerjasama Terhadap Work Engagement**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Kerjasama berpengaruh negatif terhadap Work Engagement. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan terjalinnya kerjasama yang baik dengan semua pihak, akan melahirkan komitmen bersama untuk mewujudkan kemandirian desa, karena membangun desa membutuhkan kerjasama semua pihak. Kerjasama yang baik akan melahirkan konsep-konsep dan tindak lanjut nyata dalam mendorong arak kebijakan pembangunan desa, kerjasama yang baik akan melahirkan sinergitas dan rasa saling bertanggung jawab, melahirkan antusiasme dan mampu memberi inspirasi.

#### **(4) Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan memiliki keterikatan kerja, rasa memiliki dan bangga dengan profesinya, seorang pendamping desa akan bekerja secara maksimal melaksanakan tupoksinya sebagai insan pemberdayaan desa, rasa memiliki dan peduli dengan nasib masyarakat desa akan menghantarkan pendamping desa tanpa kenal lelah untuk terus mengabdikan dirinya untuk kemajuan masyarakat desa, ini dengan sendirinya akan mendorong kinerja pendamping desa yang lebih baik.



## **BAB V**

## **PENUTUP**

## 5.1 KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian, olah data penelitian dan observasi lainnya berdasarkan rumusan masalah yang telah dirancang dalam penelitian ini yaitu menguji pengaruh hubungan langsung antara variabel dependent dengan variabel independent, maka dapat ditemukan hasil pengaruh antar variabel penelitian. Adapun dari olah data primer dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kualitas komunikasi Islami terbukti berpengaruh positif terhadap kualitas kerjasama, sehingga untuk menghasilkan kerjasama yang baik perlu dijalin dengan kualitas komunikasi yang Islami.
2. Kualitas komunikasi Islami dan Kualitas kerjasama terbukti berpengaruh positif terhadap work engagement, sehingga untuk menghasilkan nilai work engagement dalam bekerja, perlu memperhatikan tingkat kualitas komunikasi yang Islami dan kualitas kerjasama.
3. Dari dua variabel dependent yang dilakukan penelitian, variabel kualitas kerjasama cenderung lebih besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, sehingga untuk tercapainya kinerja sumber daya manusia yang baik, kualitas kerjasama menjadi hal yang harus diprioritaskan.
4. Work engagement terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja sumber daya manusia, sehingga untuk tercapainya kinerja sumber daya manusia yang baik, perlu di bangun nilai work engagement.

## **5.2 KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian mempunyai keterbatasan populasi dan sampel, yaitu pendamping desa di wilayah kota Banda Aceh dan kabupaten Aceh Besar provinsi Aceh, sehingga hasil penelitian kemungkinan belum mewakili secara menyeluruh bagi wilayah lainnya di Indonesia. Keterbatasan lainnya adalah dalam penelitian ini hanya meneliti sebagian kecil variabel yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.

## **5.3 AGENDA PENELITIAN MENDATANG**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka agenda pada penelitian mendatang bisa melakukan hal-hal berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan responden dan objek penelitian yang lebih luas lagi yakni Pendamping desa di seluruh Provinsi Aceh
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan model dengan pengujian variabel lain yaitu: kemampuan/keahlian, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan sebagainya, sehingga hasil penelitian dapat memberi gambaran yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Costa, P.-icia L., Passos, A. M., Bakker, A. B., & Erasmus, U. (2015). *Pengaruh Langsung dan Kontekstual Konflik Tim terhadap Sumber Daya Tim, Keterlibatan Kerja Tim, dan Kinerja Tim*. 8, 211–227.
- D ANGGRAINI, Z UMAR, 2019. (2019). 140-Article Text-424-1-10-20200523. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2), 7.

- Haq, M. Z. U., Gu, M., & Huo, B. (2021). Enhancing supply chain learning and innovation performance through human resource management. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 36(3), 552–568.  
<https://doi.org/10.1108/JBIM-12-2019-0534>
- Kalogiannidis, S. (2020). Impact of Effective Business Communication on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1–6. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.631>
- Kemenkumham RI. (2015). *Peraturan Menteri Desa dan PDTT No 3 Tahun 2015 tentang Pendampingan Desa*. 1–10.  
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/150439/permentdes-pdtt-no-3-tahun-2015>
- Khalil, D. A. I. A. E.-F. (2016). The Islamic Perspective of Interpersonal Communication. *Journal of Islamic Studies and Culture*, 4(2).  
<https://doi.org/10.15640/jisc.v4n2a3>
- Maria, E. (2019). the Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee Performance Through Work Motivation As Mediation. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 133–140. <https://doi.org/10.32479/irmm.8615>
- Nurfahmiyati, Assyofa, A. R., Iswati, S., & Maliki, Z. (2021). The Effect of Islamic Work Ethics Indicators on Employees Performance Study at BPRS AR. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 29–42.
- Pusriadi, T., & Darma, D. C. (2020). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Employee Capabilities: Studi Pada Karyawan Pt. Bintang Wahana Tata. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(1), 54.  
<https://doi.org/10.30587/jre.v3i1.1317>
- Rohmah, T. N. (2020). Kelincahan Komunikasi Dan Kualitas Kerja Sama Menuju Efisiensi Kinerja Sumber Daya Manusia Dimasa New Normal Berbasis Kompetensi Digital. *Stability: Journal of Management and Business*, 3(1), 70–89. <https://doi.org/10.26877/sta.v3i1.6432>



- Rosalina, D., & Apiska, D. (2018). Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi. *Niagawan*, 7(2), 69–79. <https://doi.org/10.24114/niaga.v7i2.10752>
- Sadikin, S. (2017). PENGARUH KOMUNIKASI ISLAM TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN LPP TVRI STASIUN ACEH. *Jurnal Al-Bayan*, 1.
- Schaufeli, W. B. (2000). *Mendefinisikan dan mengukur keterlibatan kerja: Memberikan kejelasan konsep*. 10–24.
- Suswanto, B., Windiasih, R., Sulaiman, A. I., & Weningsih, S. (2019). Peran Pendamping Desa dalam Model Pemberdayaan Masyarakat Berkelanjutan. *Jurnal Sosial Suderman*, 40–60.
- Triyanto, D. (2018). Analisis Kinerja Pendamping Desa Dalam Upaya Membangun Kemandirian Desa. *MIMBAR : Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 7(2), 56. <https://doi.org/10.32663/jpsp.v7i2.669>
- Wahyuni, L. (2009). SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Provinsi Sumatera Barat ) TESIS Diajukan sebagai salah satu syarat Memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi Nama NIM : Lili Wahyuni. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Komitmen Organisasi Dan Tekanan Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening, (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Provinsi Sumatera Barat)*, 13.
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393–402. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.109>