

# The Effect of Employee Engagement, Individual Characteristics and Communication on the Performance

Suwandi\*, Dwi Astuti, & Siska Prisilia

Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia

## Abstract

This research examines the effect of employee engagement, individual characteristics, and communication on the performance of village office employees in Cikarang Utara District. Using a quantitative approach with explanatory research, data were collected through observation, literature study, and questionnaires distributed to all employees of three village offices. The analysis was carried out using descriptive analysis and Structural Equation Modeling (SEM). The results indicate that employee engagement, individual characteristics, and communication have a positive and significant effect on employee performance. Among these three factors, communication has the strongest influence on employee performance. Effective communication within the organization facilitates information delivery, aligns goals, and enables smooth coordination, ultimately enhancing employee productivity and performance. This study highlights the importance of fostering employee engagement, considering individual characteristics, and establishing effective communication channels to improve the performance of village office employees and optimize public services.

*Keywords:* Employee Engagement, Individual Characteristics, Communication, Employee Performance, and Village Office.

## 1. Introduction

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam pencapaian tujuan suatu lembaga. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, sehingga mampu mewujudkan layanan kepada masyarakat secara optimal. Manajemen sumber daya manusia adalah asset penting bagi lembaga maka dari itu harus dijaga dengan baik.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai adalah kinerja perorangan dalam suatu organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk melakukan tugas pokok dan fungsi masing-masing secara efektif dan efisien. Dengan mengukur kinerja, kita dapat melihat berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Kinerja didukung atau dipengaruhi oleh banyak faktor, hal ini disebabkan karena dalam mencapai kinerja yang baik harus didukung dengan faktor-faktor yang memadai pula.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah *employee engagement*. *Employee engagement* menggambarkan keadaan dimana anggota sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* memiliki retensi karyawan yang tinggi yang merupakan hasil dari menurunnya *turn over* karyawan, yang mengakibatkan kurangnya niat untuk keluar dari perusahaan atau organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

\* Corresponding author.

E-mail address: [suwandi@pelitabangsa.ac.id](mailto:suwandi@pelitabangsa.ac.id)

*Employee engagement* membuat pegawai memiliki loyalitas tinggi sehingga mengurangi keinginan para pegawai untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban, ia akan bekerja dengan senang hati dan selaras dengan tujuan perusahaan.

*Employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi Kruse dalam Hari Sucahyowati *et al.*, (2020)

Banyak perusahaan atau organisasi yang belum menunjukkan adanya sikap *engage* dari pegawainya di karenakan banyaknya para pegawai yang tidak paham akan perusahaan atau organisasi dan adanya sikap tidak peduli atas perusahaan atau organisasinya. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya kinerja karyawan karena karyawan bekerja hanya untuk mengharapkan gaji, atau hanya untuk promosi. Seperti yang terjadi pada tiga kantor desa yang ada di kecamatan Cikarang Utara antara lain adalah desa Pasir Gombang, desa Cikarang Kota dan desa Tanjungsari. Para pegawai yang ada di kantor desa Pasir Gombang, desa Cikarang Kota dan desa Tanjungsari belum dapat menunjukkan adanya sikap *engagement* terhadap kantor desa, dari hasil survey yang dilakukan bahwa ada beberapa pegawai yang ingin mencari pekerjaan lain dengan alasan kurangnya gaji, serta fasilitas dan tunjangan.

Menurut Meliza dalam Rohmatun Hasanah *et al.*, (2021), perusahaan harus mampu mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya dengan memberikan arahan atau pengembangan pada karakter seseorang. Unsur yang dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukan karakteristik individu, karena pembentukan karakteristik merupakan pikiran yang didalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (karyawan) merupakan pelopor segalanya.

Karakteristik individu adalah setiap orang yang memiliki kepribadian, kemampuan dan sikap yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini mempengaruhi dalam dunia kerja meskipun bekerja di tempat yang sama dan berdampak pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perbedaan karakteristik disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari karyawan itu sendiri.

Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan atau organisasi. Begitupula sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan atau organisasi dalam beroperasi dan berkembang. Dalam melakukan observasi pada kantor desa Pasir Gombang, desa Cikarang Kota dan desa Tanjungsari terdapat banyak keragaman perilaku pegawai dalam bekerja atau berkinerja seperti, pegawai yang lelet dalam memberikan pelayanan masyarakat, terdapat pula pegawai yang datang tidak tepat waktu, dan menunda-nunda pekerjaan. Hal tersebut tentu saja dipicu oleh perilaku umum yang melekat pada individu pegawai diantaranya adalah pegawai yang memiliki disiplin kerja yang kurang serta motivasi kerja yang rendah.

Komunikasi merupakan peristiwa sosial yang paling dominan terjadi dalam kehidupan manusia. Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih. Perkembangan dan pentingnya komunikasi pada saat ini dapat dibuktikan dengan perangkat-perangkat komunikasi yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat.

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau lembaga. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan.

Efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko dalam Zackharia Rialmi, Morsen (2020). Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian.

Kondisi komunikasi yang terjalin pada kantor desa Pasir Gombang, desa Cikarang Kota dan desa Tanjungsari terdapat permasalahan komunikasi yang kurang efektif sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan sulitnya melakukan komunikasi verbal dengan para pegawai karena adanya ketidakhadiran para pegawai setiap harinya.

**Tabel 1.** Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Agustus – Desember 2023

No	Bulan	Absensi Tahun 2023			Jumlah
		Sakit	Izin	Alpa	
1	Agustus	15	18	25	58
2	September	12	9	17	38
3	Oktober	18	24	21	63
4	November	20	11	14	45
5	Desember	25	16	19	60

Berdasarkan data tersebut terlihat kurangnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh beberapa faktor antara lain yaitu kurangnya *employee engagement*, karakteristik individu, dan komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh *Employee Engagement*, Karakteristik Individu Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Cikarang Utara.

## 2. Literature Review

### 2.1. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya apabila kinerjanya rendah disebut orang yang tidak produktif atau berforma rendah. Menurut Fahmi dalam Sunarto (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang didapatkan dari suatu organisasi baik organisasi yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan oleh beberapa periode.

Menurut Mangkunegara dalam Sunarto (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Akbary dalam Agus Hali (2019) kinerja adalah hasil bekerja nyata yang telah digapai oleh karyawan pada suatu organisasi berdasarkan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan hak dan wewenang.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli mengenai kinerja dan karyawan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah seseorang yang memberikan kontribusi dari pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan sesuai dengan moral dan etika.

### 2.2. Employee Engagement

*Employee engagement* adalah keterikatan karyawan dengan perusahaan atau organisasi. Engagement karyawan dapat bertumbuh karena adanya kecocokan antara karyawan dengan visi dan misi organisasi. Kata *Employee* artinya adalah karyawan. Sedangkan *engagement* berarti keterikatan. Aspek *engagement* didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilainya, dengan kata lain, *engagement* organisasi terjadi ketika pegawai melakukan identifikasi diri dengan nilai dan tujuan organisasi dan percaya bahwa organisasi tersebut merupakan tempat yang hebat untuk bekerja dan terus bekerja.

Menurut Putri & Soedarsono dalam Pramita Trisnaning Cahyandani (2021), rasa *engaged* yang dimiliki karyawan memiliki dampak yang efektif karena rasa *energetic* yang dimilikinya dalam mengerjakan tuntutan pekerjaan mereka dan merasa mampu untuk menyelesaikannya. Keterlibatan ini mempunyai hubungan dengan pekerjaan serta memiliki dampak yang positif dan dibedakan menjadi tiga, yaitu: *vigor*, *absorption*, dan *dedication*. Bedarkar & Pandita dalam Pramita Trisnaning Cahyandani (2021), menjelaskan *employee engagement* merupakan masalah kepedulian terhadap pemimpin dan manajer dalam organisasi di seluruh dunia, karena diakui sebagai elemen vital dalam menentukan tingkat efektifitas, inovasi, dan daya saing organisasi.

Menurut Kruse dalam Hari Sucahyowati, dkk (2020), *employee engagement* merupakan komitmen emosional karyawan pada suatu organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi.

Hal ini berarti *employee engagement* merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterikatan terhadap perusahaan, mau melakukan kerelaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan kinerja terbaik, dan mempromosikan perusahaannya untuk keuntungan perusahaan.

### 2.3. Karakteristik Individu

Istilah karakteristik mengandung arti yang berbeda-beda menurut tinjauan dari sisi organisasi yang didalamnya termasuk sumber daya manusia. Karakteristik individu (karyawan) dapat menggambarkan ciri khas yang dimiliki pada diri seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku. Menurut Aisyah dalam Rohmatun Hasanah (2021), karakteristik individu meliputi karakteristik yang diperoleh dari lingkungan dan karakteristik bawaan merupakan karakteristik turunan yang dimiliki sejak lahir. Menurut Robbins dalam Rohmatun Hasanah (2021), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan, status, dan lama bekerja dalam organisasi adalah beberapa perbedaan yang nyata pada para pekerja. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya, perbedaan ini menyebabkan karakteristik tidak sama dengan sama yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula meskipun bekerja ditempat yang sama.

### 2.4. Komunikasi

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Kata komunikasi berasal dari bahasa Latin, "*communication*", yang artinya berbagi atau menjadi milik bersama, mengacu pada upaya yang bertujuan untuk mencapai kebersamaan. Secara umum, komunikasi dapat dilakukan secara verbal serta dapat dipahami oleh kedua belah pihak yang berkaitan. Menurut T. Hani Handoko dalam Zackharia Rialmi Morsen (2020), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain. Sedangkan menurut De Vito dalam Suharsono & Dwiantara dalam Ratna Sari dkk (2021), komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau kelompok dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Komunikasi yang efektif dan efisien mempunyai arti yang sangat penting bagi manajemen dalam melaksanakan fungsinya untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengarahkan, dan mengawasi semua kinerja organisasi, menurut Imam dan Siswandi dalam Nurmaidah Br Ginting (2018).

## 3. Research Method

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, karakteristik individu, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor desa di Kecamatan Cikarang Utara. Populasi penelitian berjumlah seluruh pegawai dari ketiga kantor desa tersebut (Pasir Gombang, Cikarang Kota, dan Tanjungsari) dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi pustaka, dan kuesioner dengan skala likert. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan Structural Equation Modeling (SEM) dengan evaluasi model pengukuran (outer model) meliputi convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability serta evaluasi model struktural (inner model) meliputi R-square dan uji hipotesis dengan bootstrapping.

## 4. Results and Discussions

### 4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Validitas diukur menggunakan Average Variance Extracted (AVE), di mana semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5, yang mengindikasikan validitas konvergen yang baik. Reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, di mana semua variabel memiliki nilai di atas 0,7 untuk kedua ukuran tersebut, yang menunjukkan

reliabilitas yang sangat baik. Secara keseluruhan, tabel ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel untuk mengukur konstruk-konstruk yang dimaksud.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	AVE
X1	0.950	0.957	0.712
X2	0.973	0.976	0.775
X3	0.947	0.953	0.577
Y	0.954	0.960	0.664

#### 4.2. Uji R Square

**Tabel 3.** Hasil Uji R Square

Item	R-square	R-square Adjusted
Y	0.517	0.502

Tabel 3 menampilkan hasil uji R-square yang mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian ini. Nilai R-square untuk variabel dependen kinerja pegawai (Y) adalah 0,517 atau 51,7%. Artinya, variabel independen employee engagement, karakteristik individu, dan komunikasi mampu menjelaskan 51,7% varians yang terjadi pada kinerja pegawai. Sedangkan nilai R-square adjusted yang telah disesuaikan adalah 0,502 atau 50,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa model cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

#### 4.3. Uji T

**Tabel 4.** Hasil Uji T

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<b>X1</b>	0.310	0.293	0.093	3.345	0.001
<b>X2</b>	0.271	0.270	0.097	2.798	0.005
<b>X3</b>	0.410	0.427	0.114	3.603	0.000

Tabel 4 menyajikan hasil uji signifikansi (uji t) dari hubungan antara variabel independen (employee engagement, karakteristik individu, dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Nilai t-statistik untuk semua variabel independen lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa employee engagement (X1), karakteristik individu (X2), dan komunikasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai original sample terbesar 0,410 untuk komunikasi, hasil ini mengindikasikan bahwa dari ketiga variabel independen tersebut, komunikasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan employee engagement dan karakteristik individu.

#### 4.4. Pembahasan

##### 4.4.1. Hubungan Employee Engagement (X1) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil penelitian dengan menggunakan SmartPLS menyatakan bahwa konstruk *employee engagement* memiliki hubungan signifikan terhadap konstruk kinerja pegawai (O=0.310). Nilai t-statistik pada hubungan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai sebesar 3.345 yang artinya lebih besar dari 1.96 dan nilai p-values sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05. maka dari itu, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai telah terbukti kebenarannya. Dengan ini para pegawai kantor desa perlu meningkatkan dan memelihara perilaku *employee engagement* atau keterikatan kerja terhadap kantor desa untuk meningkatkan kinerja kantor desa.

*Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga relevan berdasarkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Pramita Trisnaning Cahyandani (2021) yang meneliti tentang *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT.Taspen (Persero) kantor cabang utama Surabaya yang menghasilkan

kesimpulan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) kantor cabang utama Surabaya.

#### 4.4.2. Hubungan Karakteristik Individu (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SmartPLS yang menyatakan bahwa konstruk kompensasi memiliki hubungan signifikan terhadap konstruk kinerja pegawai ( $O=0.271$ ). Nilai t-statistik pada hubungan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 2.798 yang artinya lebih besar dari 1.96 dan nilai p-values sebesar 0.005 yang artinya lebih kecil dari 0.05. Maka dari itu, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai telah terbukti kebenarannya. Dalam hal ini semakin baik karakteristik individu pegawai, maka kinerja juga akan semakin meningkat.

Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga relevan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Rohmatun Hasanah (2021) yang meneliti tentang pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir memberikan kesimpulan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

#### 4.4.3. Hubungan Komunikasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SmartPLS yang menyatakan bahwa konstruk komunikasi memiliki hubungan signifikan terhadap konstruk kinerja pegawai ( $O=0.410$ ). Nilai t-statistik pada hubungan komunikasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 3.603 yang artinya lebih besar dari 1.96 dan nilai p-values sebesar 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0.05. Maka dari itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai telah terbukti kebenarannya. Dalam hal ini apabila komunikasi efektif dapat terwujud maka produktifitas akan semakin tinggi sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini relevan bagi peneliti sebelumnya yang dilakukan Ading Sunarto (2021) dengan penelitiannya yang berjudul pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci memberikan kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci.

## 5. Conclusion

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement*, karakteristik individu, dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor desa di Kecamatan Cikarang Utara. *Employee engagement* yang tinggi akan membuat pegawai merasa terikat secara emosional dengan organisasi sehingga bekerja dengan sungguh-sungguh. Karakteristik individu seperti kepribadian, kemampuan, dan sikap juga berpengaruh karena keunikan setiap individu akan memengaruhi cara kerjanya. Komunikasi yang efektif terbukti menjadi faktor paling krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai karena membantu menyampaikan informasi dengan baik, menyelaraskan tujuan, dan memfasilitasi koordinasi yang lancar. Oleh karena itu, kantor desa perlu membangun saluran komunikasi yang baik, mengadakan rapat rutin, mendorong keterbukaan informasi, serta meningkatkan *employee engagement* dan memperhatikan karakteristik individu pegawai agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan dan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih optimal.

## References

- Agus Hali, M. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 228– 234.
- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 19. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p19-27>
- Cintani, & Noviansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Kencana Multi Lestari. *Kolegial*, Vol.8(1), 29–44.

- Dwianto, Agung Surya., dan Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, Vol 2 No 2 (ISSN 2599-3410), 209–223.
- Ginting, N. B. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT SEKAR MULIA ABADI MEDAN. Jurnal Nurmaidah Br. Ginting.2018.Vol3.3(May)*. <https://shorturl.at/xqJKf>
- Hajati, D. I., A, D. W., & Wahyun, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ( Studi pada Politeknik Kotabaru ). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.
- Hasanah, & Rohmatun. (2021). EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study In PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir Regency) PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 3(3), 37–45.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Rialmi, Z., Fakultas, D., & Universitas, E. (2020). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(2), 1–7.
- Kerja, P. M., Kerja, K., Disiplin, D. A. N., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2019). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN Natalia Susanto*. 7(1).
- Natalia, J., & Rosiana, E. (2017). Analisa Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention di Hotel D'Season Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 5(2), 104–116. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/5941/5426>
- Rahmanto, A. F. (2004). *Peranan komunikasi dalam suatu organisasi*. 1(2).
- Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkurniawati, Z. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 290–301. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.802>
- Silalahi, F. A. (2021). 9,104 > F. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam*, 9(2).
- Simon, M. K., & Alouini, M. (2004). Types of Communication. *Digital Communication over Fading Channels*, 2, 45–79. <https://doi.org/10.1002/0471715220.ch3>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA*. 2(2), 9–15.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *JURNAL SeMaRaK*, 4(2), 105. <https://doi.org/10.32493/smk.v4i2.10995>