

PENGARUH *EFFECTIVE COMMUNICATION* DAN *COMPENSATION* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN MADIUN JAYA MOTOR

Gilang Bagus Pradana¹, Hari Purwanto²)

¹Universitas PGRI Madiun

ncetskhc@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

haripurwanto@unipma.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to prove empirically the impact of employee involvement seen from the effect of effective communication and compensation at Madiun Jaya Motor. The population in this study were 45 people. This study uses a non-probability sampling technique using saturated sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: 1) there is a positive and significant effect of effective communication on employee engagement among Madiun Jaya Motor employees, so the first hypothesis is accepted. 2) there is a positive and significant effect of compensation on employee engagement at Madiun Jaya Motor employees, so the second hypothesis is accepted. 3) there is a positive and significant effect of effective communication and compensation on employee engagement among Madiun Jaya Motor employees, so that the third hypothesis is accepted.

Keywords: *Effective Communication, Compensation, and Employee Engagement*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris dampak keterlibatan karyawan dilihat dari pengaruh *effective communication* dan *compensation* di Madiun Jaya Motor. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *non probability* sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakanyaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *effective communication* terhadap *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor, sehingga hipotesis pertama diterima. 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *compensation* terhadap *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor, sehingga hipotesis kedua diterima. 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *effective communication* dan *compensation* terhadap *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Kata Kunci: *Effective Communication, Compensation, dan Employee Engagement*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Putri, 2020). Perusahaan diharuskan melakukan usaha-usaha untuk mempertahankan para karyawannya agar mereka merasa senang, kerasan dan bahagia ketika bekerja di perusahaan tersebut (Ardiansyah, 2022).

Effective communication atau Komunikasi efektif adalah pertukaran informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang (komunikator dan komunikan) atau berupa kelompok yang hasilnya sesuai dengan harapan dari respon yang diterima dan mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) dengan penyampaian informasi, menghibur, ataupun membujuk orang yang terlibat dalam komunikasi tersebut (Hardjana, 2017). Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam memajukan perusahaan yang merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan dalam perusahaan tempat dimana karyawan bekerja (Shameem, 2018). *Employee Engagement* atau keterlibatan karyawan adalah sebuah kondisi dimana kita memiliki rasa motivasional positif yang terkait dengan pekerjaan yang dicirikan dengan semangat, dedikasi dan absorbs yang dimiliki oleh karyawan (Fatimah et al., 2015). Semakin tinggi tingkat keterkaitan karyawan (*employee engagement*) terhadap perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga perusahaan perlu meningkatkan *employee engagement* pada karyawan (Davardoost, 2019). Untuk menghasilkan *employee engagement* yang baik disuatu perusahaan, dibutuhkan hubungan baik antara karyawan dengan atasanaya maupun karyawan dengan karyawanlain (Siddiqui, 2019).

Berdasarkan penjelasan serta dari beberapa penelitian terdahulu, penulis melihat fenomena yang terjadi pada Madiun Jaya Motor. Madiun Jaya Motor merupakan dealer yang banyak dikenal oleh masyarakat. Fenomena yang ada menunjukkan bahwa sebagian karyawan Madiun Jaya Motor cukup terlibat dalam bekerja pada Madiun Jaya Motor. Mereka dengan sukarela selalu berpartisipasi dalam segala bentuk pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Akan tetapi ada beberapa karyawan yang kurang dapat turut bekerja dengan efektif. Hal ini dikarenakan pengetahuan karyawan yang masih kurang. Selain itu, karyawan yang kurang terlibat dalam bekerja dikarenakan karyawan tersebut masih baru. Jadi, keterlibatan karyawan dalam bekerja erat kaitannya dengan lama kerja karyawan pada Madiun Jaya Motor.

Fenomena yang ada juga menunjukkan bahwa Sebagian karyawan Madiun Jaya Motor mampu melakukan komunikasi efektif. Akan tetapi ada beberapa karyawan Madiun Jaya Motor yang masih belum dapat berkomunikasi dengan efektif. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut adalah karyawan baru dan karena kepribadian beberapa karyawan tersebut cenderung tertutup. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang telah dikemukakan tentang pentingnya *effective communication* dan *compensation* terhadap *employee engagement* pada karyawan, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Effective Communication* Dan *Compensation* Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan Madiun Jaya Motor**”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Effective Communicastion

Komunikasi adalah aktivitas penyampaian informasi, baik berupa pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya. Komunikasi dapat dilakukan secara verbal maupun lisan sehingga memudahkan kedua belah pihak untuk saling mengerti. (Daryanto, 2014). Menurut Suprpto (2016), menyatakan bahwa komunikasi merupakan interaksi antarpribadi yang menggunakan sistem simbol linguistik, seperti sistem simbol verbal (kata-kata) dan *nonverbal*. Sistem ini dapat disosialisasikan secara langsung/tatap muka atau melalui media lain (tulisan, oral, dan visual).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi efektif adalah komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap pada orang yang terlibat dalam komunikasi. Proses komunikasi efektif artinya proses dimana komunikator dan komunikan saling bertukar informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang atau kelompok yang hasilnya sesuai dengan harapan.

Compensation

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterimakaryawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasikaryawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Mangkuprawira, 2018). Lebih lanjut Sofyandi (2019) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalandalam bentuk prestasi kerja dari karyawan.

Dari beberapa argumen diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwasannya kompensasi merupakan unsur terpenting yang harus kita utamakan dalam perusahaan. Dikarenakan dengan mempertimbangkan kompensasi yang sesuai dan yang bijak, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan menciptakan sebuah semangat kerja karyawan dan akan membawa dampak baik bagi perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi serta menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dengan manajer perusahaan.

Employee Engagement

Menurut Joshi (2015), faktor penentu *employee engagement* lebih beragam yaitu konten pekerjaan yang terkait dengan otonomi dan peluang yang menantang, kompensasi dan manfaat yang diperoleh karyawan untuk menyumbangkan kemampuan mereka kepada organisasi, *work life balance* yang dapat memungkinkan karyawan menyeimbangkan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan karir, hubungan antara atasan dengan karyawan, jenjang karir, dan terakhir *team work*. Robert dan Angelo (2014), bahwa *Employee engagement* diartikan sebagai keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme seseorang untuk bekerja.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa meningkatkan kerja dengan melakukan kontribusi secara bersama dalam satu kelompok untuk tujuan tertentu. Jadi, *employee engagement* adalah keterlibatan individual karyawan berkomitmen kepada organisasi dan seberapa besar usaha kerelaan karyawan, kepuasan kerja dan antusiasme untuk melakukan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini adalah Madiun Jaya Motor yang berlokasi di Jl. Cokroaminoto No.45-47, Kejuron, Kec. Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63133. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai bulan Juni tahun 2023. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 responden seluruh karyawan Madiun Jaya Motor berdasarkan perhitungan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Effective Communication* dan *Compensation*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement*. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dengan mengajukan kuisioner kepada karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Alat analisis data menggunakan IBM SPSS.

Deskripsi Data Penelitian

Data yang dipakai di dalam penelitian ini berasal dari responden, yaitu karyawan Madiun Jaya Motor. Sampel penelitian ini terdiri dari 45 karyawan, yang dilihat dari beberapa karakteristik termasuk usia, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin, dan lama bekerja.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel *Effective Communication* (X1)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
1.	X _{1.1}	0,922	0,288	Valid
2.	X _{1.2}	0,717	0,288	Valid
3.	X _{1.3}	0,919	0,288	Valid
4.	X _{1.4}	0,923	0,288	Valid
5.	X _{1.5}	0,626	0,288	Valid
6.	X _{1.6}	0,923	0,288	Valid

Sumber : *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel *Compensation* (X2)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
1.	X _{2.1}	0,620	0,288	Valid
2.	X _{2.2}	0,702	0,288	Valid
3.	X _{2.3}	0,673	0,288	Valid
4.	X _{2.4}	0,728	0,288	Valid
5.	X _{2.5}	0,722	0,288	Valid
6.	X _{2.6}	0,681	0,288	Valid
7.	X _{2.7}	0,652	0,288	Valid
8.	X _{2.8}	0,416	0,288	Valid

Sumber : *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel *employee engagement* (Y)

No.	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
		R hitung > R tabel		
1.	Y _{1.1}	0,507	0,288	Valid
2.	Y _{1.2}	0,749	0,288	Valid
3.	Y _{1.3}	0,710	0,288	Valid

4.	Y _{1.4}	0,707	0,288	Valid
5.	Y _{1.5}	0,690	0,288	Valid
6.	Y _{1.6}	0,655	0,288	Valid
7.	Y _{1.7}	0,763	0,288	Valid
8.	Y _{1.8}	0,636	0,288	Valid
9.	Y _{1.9}	0,412	0,288	Valid
10.	Y _{1.10}	0,507	0,288	Valid
11.	Y _{1.11}	0,662	0,288	Valid

Sumber : *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Berdasarkan dari beberapa table diatas dapat di ambil kesimpulan, dinyatakan semua indicator dari masing – masing variabel yang digunakan dinyatakan valid dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal tersebut memberikan bukti bahwa hubungan antar variabel independen cukup kuat.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Effective Communication</i>	0,918	Reliabel
<i>Compensation</i>	0,803	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,848	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 4 menunjukan reliabilitas dari variabel *Effective Communication* dan *Compensation Terhadap Employee Engagement* dapat dinyatakan reliabel dikarenakan nilai $alpha\ cronbach > 0.07$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64706589
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.105
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Output SPSS, 2023* (diolah)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui dari ketiga variabel yang diteliti meliputi *effective communication*, *compensation*, dan *employee engagement* memiliki nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar $0,092 > 0,05$ sehingga ketiga variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Effective Communication</i>	.592	1.689
	<i>Compensation</i>	.592	1.689

Sumber: *Output SPSS, 2023* (diolah)

Berdasarkan hasil analisis multikolinieritas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *effective communication* dan *compensation* memiliki hasil *Tolerance Value* (TV) $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas dari kedua variabel tersebut.

Uji Heteroskedestisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedestisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.075	.948		1.134	.263
	Effective Communication	.110	.095	.021	1.158	.270
	Compensation	.084	.091	.009	.924	.421

Sumber: *Output SPSS, 2023* (diolah)

Berdasarkan hasil analisis heterokedastisitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *gnifikansike 2* variabel independen dalam penelitian ini yaitu *effective communication* dan *compensation* memiliki

nilai absolute residualnya lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 ^a	.831	.826		1.68583	1.936
a. Predictors: (Constant), Compensation, Effective Communication						
b. Dependent Variable: Employee Engagement						

Sumber : *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Berdasarkan hasil analisis autokorelasi pada tabel di atas diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) adalah 1,936, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5% jumlah sampel 45 dan jumlah variabel independen 2, sehingga nilai DU sebesar 1,424 (Sumber nilai DU ada di Durbin Watson). Jadi nilai DW 1,936 lebih besar dari batas atas (DU) yakni 1,424 dan kurang dari (4-du) $4 - 1,596 = 2,576$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat auto korelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.919	.948		4.134	.000
	Effective Communication	.755	.095	.526	7.958	.000
	Compensation	.710	.091	.517	7.824	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Sumber: *Output SPSS, 2023 (diolah)*

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan garisregresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$\hat{Y} = 3,919 + 0,755X_1 + 0,710X_2 + e_i$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta = 3,919. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 3,919. Hal ini menunjukkan apabila variabel *effective communication*, *compensation*, dan e_i (variabel lain yang tidak diteliti) bernilai konstan (0), maka *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor sebesar 3,919.
- 2) Nilai koefisien $b_1 = 0,755$, berarti bahwa apabila nilai variabel *effective communication* (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor mengalami peningkatan sebesar 0,755 point.
- 3) Nilai koefisien $b_2 = 0,710$, berarti bahwa apabila nilai variabel *compensation* (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor mengalami peningkatan sebesar 0,710 point.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 10 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.919	.948		4.134	.000
	Effective Communication	.755	.095	.526	7.958	.000
	Compensation	.710	.091	.517	7.824	.000

Sumber: *Output SPSS, 2023* (diolah)

Berdasarkan hasil analisis data tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pada variabel *effective communication* (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,958 > 2,014$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel *effective communication* (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *effective communication* yang tinggi maka *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor juga akan semakin meningkat.

- 2) Pada variabel *compensation* (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,824 > 2,014$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel *compensation* (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *compensation* yang tinggi maka *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor juga akan semakin meningkat.

Uji F

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	979.836	2	489.918	72.384	.000 ^b
	Residual	119.364	42	2.842		
	Total	1099.200	44			
a. Dependent Variable: Employee Engagement						
b. Predictors: (Constant), Compensation, Effective Communication						

Sumber: *Output SPSS, 2023* (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 72,384 > F_{tabel} = 3,204$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *effective communication* dan *compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *effective communication* dan *compensation* maka *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor juga meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 ^a	.831	.826	1.68583	1.936
a. Predictors: (Constant), Compensation, Effective Communication					
b. Dependent Variable: Employee Engagement					

Sumber: *Output SPSS, 2023* (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 mendekati 1 yaitu 0,831, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk persentase sumbangan pengaruh *effective communication* dan *compensation* terhadap *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R_y^2 \times 100\% &= 0,831 \times 100\% \\ &= 83,1\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh *effective communication* dan *compensation* terhadap *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor sebesar 83,1%. Sedangkan sisanya yaitu 16,9% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Effective Communication* Terhadap *Employee Engagement*

Pembahasan pertama yaitu mengenai pengaruh *effective communication* terhadap *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t diperoleh hasil pada variabel *effective communication* (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,958 > 2,014$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel *effective communication* (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor, sehingga hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh *Compensation* Terhadap *Employee Engagement*

Pembahasan kedua yaitu mengenai pengaruh *compensation* terhadap *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t diperoleh hasil pada variabel *compensation* (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,824 > 2,014$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel *compensation* (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor.

3. Pengaruh *Effective Communication* dan *Compensation* Terhadap *Employee Engagement*

Pembahasan ketiga yaitu mengenai pengaruh *effective communication* dan *compensation* terhadap *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh hasil $F_{hitung} = 72,384 > F_{tabel} = 3,204$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *effective communication* dan

compensation berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan Madiun Jaya Motor.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil data penelitian dan pengujian hipotesis mengenai Pengaruh *Effective Communication* Dan *Compensation* terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan Madiun Jaya Motor, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1) *Effective Communication* terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan Madiun Jaya Motor. 2) *Compensation* terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan Madiun Jaya Motor. 3) pengaruh *Effective Communication* dan *Compensation* terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan Madiun Jaya Motor.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti memberikan saran yaitu diharapkan Hendaknya lebih memperhatikan pemberian kompensasi terutama pemberian insentif agar tepat waktu. Hendaknya memberikan bonus kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan. Bagi karyawan Hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh dan teliti agar tidak mengalami kesalahan. Hendaknya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dan Bagi peneliti lain, untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi *employee engagement* yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afifah, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMK Nusantara Jl. Tarumanegara dalam No.1 Ciputat). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*
- Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi. Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta

- Asriani (2020). The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance. *Vol 02 No. 03*
- Astuti (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru Di SMA Muhammadiyah Parung. *Jurnal Arastirma Vol 01 No. 02.*
- Ayu, P. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding 7(3):292-299*
- Fayol, H. (2013). *Industri dan Manajemen Umum*, Terj. Winardi, London: Sir Issac and Son
- Ghozali, Imam, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. ,Edisi Ketiga*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, D. (2015). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, O. (2015). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hamalik, O. (2015). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Handoko, H. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Handoko. (2015). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga.
- Imran, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol 09 No. 01
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan, K. (2021). The Impact Of Compensation And Motivation On Performance Of Employees Pt. Catur Partner Sejati Sentosa In Tangerang. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana*

Informatika Volume 19 Nomor 1 Maret 2021 P-ISSN 1411-8637 E-ISSN 2550-1178

Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Ningrum (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Bandung*. SI thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.

Priatna, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *JIMFE Vol 04 No. 01*

Rahayu Tanama. (2017). *Manajemen Pemasaran*. Denpasar: Fakultas. Universitas Udayana.

Rivai Zainal, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Rivai, (2013), *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi* (edisi 3), Jakarta, Rajawali Pers.

Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Samal, A.L. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) SMK Swasta Islam Di Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara. *Journal of Islamic Education Policy Vol. 6 No. 1 Januari - Juni 2021*

Santoso, S. (2016). *SPSS Statistik Multivariant*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.

Sardiman. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali.

Sedarmayanti. (2016) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.

Simanjuntak, Payaman. (2013). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP-FEUI.

Siswanto. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, Wiratna. (2015). SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Baru.*
- Sukarna. (2013). Dasar-dasar Manajemen. Bandung: Mandar Maju.*
- Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta,. Kencana.*
- Sutardji.2016. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.*
- Stoner, J. (2013). Manajemen. Jakarta: Erlangga*
- Syamra, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata di Kota Padang. ISSN : 2302 ± 1590 E-ISSN: 2460 ± 190X ECONOMICA Journal of Economic and Economic Education Vol.4 No.2 (258-268)*
- Terry, George R. (2014). Prinsip-prinsip Manajemen. Terjemahan J. Smith D. F. M.. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Usman. (2015). Manajemen: teori, praktik & riset pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Widodo, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Bandung: Mangga Media.*
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.*