

DOI: <https://doi.org/10.70285/y72hcr65>**Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ayara Beauty Indonesia Kabupaten Bogor****Dita Amelia^{1*}, Gatot Kusjono²**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2}

ditaamelia753@gmail.com1 , dosen00434@unpam.ac.id

Received 5 Juli 2025 | Revised 25 Juli 2025 | Accepted 31 Juli 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ayara Beauty Indonesia Kabupaten Bogor. Hasil penelitian Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,864 + 0,655 X_1$ nilai korelasi sebesar 0,938 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat, koefisien determinasi sebesar 87,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,306 > 2,002$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,145 + 0,479 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,959 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 79,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,959 > 2,002$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_2 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,926 + 0,573 X_1 + 0,067 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,939 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 88,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($207,441 > 3,16$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti Komunikasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Ayara Beauty Indonesia Kabupaten Bogor.

Kata Kunci: Komunikasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan**Abstract**

The purpose of this study is to determine the influence of Communication and Work Motivation on the Performance of Employees of PT Ayara Beauty Indonesia Bogor Regency. The results of the Communication study had a significant effect on Employee Performance with a regression equation $Y = 13,864 + 0.655 X_1$ a correlation value of 0.938 meaning that the two variables had a very strong relationship, a determination coefficient of 87.9% and a hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($6,306 > 2.002$). Thus, H_0 was rejected and H_1 was accepted, which means that there is a significant influence between Communication on Employee Performance. Work motivation had a significant effect on Employee Performance with a regression equation $Y = 17.145 + 0.479 X_2$, a correlation value of 0.959 meaning that the two variables had a very strong relationship with a determination coefficient of 79.7% and the hypothesis test obtained $t > t_{table}$ ($0.959 > 2.002$). Thus, H_0 was accepted and H_2 was rejected, meaning that there was no significant influence between Work Motivation on Employee Performance. Communication and Work Motivation have a significant effect on Employee Performance with a regression equation $Y = 13.926 + 0.573 X_1 + 0.067 X_2$, a correlation value of 0.939 meaning that the two variables have a strong relationship with a determination coefficient of 88.1%. The hypothesis test obtained the value of F calculated $> F_{table}$ or ($207.441 > 3.16$). This H_0 was rejected and H_3 was



accepted. This means that Communication and Work Motivation simultaneously have a significant effect on the Performance of PT Ayara Beauty Indonesia Employees Bogor Regency.

Keywords: *Communication; Work Motivation; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki tujuan utama untuk mencapai keberhasilan bisnis melalui peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu penentu kesuksesan sebuah perusahaan. Dengan persaingan ketat di industri ini, produktivitas yang optimal dan kualitas produk yang terjaga adalah kunci utama dalam mempertahankan loyalitas pelanggan dan memperluas pangsa pasar. Namun, untuk mencapai faktor tersebut, dua faktor penting yang sering kali diabaikan adalah komunikasi yang efektif dan motivasi kerja karyawan.

Komunikasi yang baik dalam organisasi memungkinkan manajemen dan karyawan memahami peran dan tugas mereka dengan jelas. Disisi lain, motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan memberikan hasil terbaik. Berdasarkan pengamatan awal di PT. Ayara Beauty Indonesia, ditemukan adanya indikasi hambatan dalam komunikasi antara atasan dan bawahan serta rendahnya motivasi kerja karyawan. Hal ini kemudian berdampak pada penurunan kinerja karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas produksi.

Untuk mencapai standar kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan maka dibutuhkan standarisasi manajemen yang baik dan berkompeten. Oleh karena itu perusahaan harus melaksanakan fungsi manajemen yang baik dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Saat ini perusahaan sangat memperhatikan kualitas kerja agar target perusahaan dapat tercapai untuk itu dibutuhkannya sumber daya manusia yang kompeten serta ahli dibidangnya masing-masing. Dalam pelaksanaan kinerja pada perusahaan terdapat banyak kendala atau faktor-faktor penghambat diantaranya permasalahan rekrutmen dan motivasi kerja, oleh karena itu perusahaan harus lebih teliti dalam melakukan rekrutmen serta memperhatikan karyawannya dalam hal motivasi.

PT. Ayara Beauty Indonesia Jl. Pedurenan, tepatnya di Desa Padurenan, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor, merupakan perusahaan yang bergelut dibidang industri kosmetik, PT. Ayara Beauty Indonesia sudah melakukan upaya dalam hal meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi masih ada beberapa kendala yang dialami yakni persoalan komunikasi dan motivasi kerja karyawan.

Komunikasi

Menurut J.A Devito dalam Simon & Alouini (2021) mengartikan bahwa komunikasi merupakan suatu tindakan oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan terjadi dalam satu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Sedangkan menurut Effendy dalam Herlina dkk., (2023) komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara langsung melalui komunikasi lisan maupun secara tidak langsung melalui media.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dalam Suswati (2022) Motivasi adalah mendorong, menginspirasi karyawan dari aktivitas kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi, dan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Reksohadiprodjo dalam Suryawan & Salsabilla (2022) motivasi dapat

diartikan sebagai keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Siagian dalam Mulyadi & Pancasasti (2021) Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Riniwati dalam Rivaldo (2022) Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan.

METODE

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif atau Data Titik (cross-section data), yaitu data yang dikumpulkan pada suatu waktu tertentu (at a point of time) untuk menggambarkan keadaan dan kegiatan pada waktu tersebut dengan data penelitian melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert. Dalam melakukan pendekatan penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif agar mempermudah jalannya penelitian. Karena penelitian ini tepat kuantitatif yang menggunakan proses pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan instrumen yang terstruktur seperti kuesioner. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang berhubungan yakni X1 Komunikasi, X2 Motivasi Kerja, dan Y Kinerja Karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 143 Karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran Sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Slovin. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini dibulatkan menjadi sebanyak 59 karyawan atau sekitar 41% dari seluruh karyawan PT. Ayara Beauty Indonesia. Jadi, dalam penelitian ini mengambil responden sebanyak 59 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 1.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Antara Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13.864	1.303		10.641	0
	Komunikasi	0.655	0.032	0.938	20.36	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1 di atas, maka memperoleh persamaan regresi $Y = 13,864 + 0,655X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta

sebesar 13,864 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,864 point. Nilai Koefisien regresi komunikasi (X1) sebesar 0,655 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi (X1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,655 point.

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	17.145	1.557		11.01	0
Motivasi Kerja	0.479	0.032	0.893	14.943	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 di atas, maka memperoleh persamaan regresi $Y = 17,145 + 0,479X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 17,145 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,145 point. Nilai Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,479 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,479 point

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Berganda Antara Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	13.926	1.305		10.668	0
Komunikasi	0.573	0.091	0.821	6.306	0
Motivasi Kerja	0.067	0.07	0.125	0.959	0.341

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 di atas, maka memperoleh persamaan regresi $Y = 13,926 + 0,573 X_1 + 0,067 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 13,926 yang dimana bahwa variabel komunikasi (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak dipertimbangkan atau = 0 maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 13,926 point. Nilai komunikasi (X1) sebesar 0,573 yang dimana apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada



variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,573 point. Nilai motivasi kerja (X2) sebesar 0,067 yang dimana apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,067 point.

Tabel 4.
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Sederhana Antara Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		Kinerja Karyawan	Komunikasi
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation		1 .938**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	59	59
Komunikasi	Pearson Correlation	.938**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,938, yang berpedoman pada tabel 3.6 dapat disimpulkan nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 dapat diartikan kedua variabel antara komunikasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 6.
Hasil Pengujian Korelasi Berganda Antara Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.939 ^a	0.881	0.877	2.19716	0.881	207.441	2	56	0

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,939, yang berpedoman pada tabel 3.6 dapat disimpulkan nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 dapat diartikan variabel komunikasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	0.879	0.877	2.19562

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 di atas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,879 maka dapat diartikan bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh terhadap variable. kinerja karyawan (Y) sebesar 87,9% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 87,9\%) = 12,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	0.797	0.793	2.84785

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 di atas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,797 maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 79,7% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 79,7\%) = 20,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	0.881	0.877	2.19716

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 di atas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,881 maka dapat diartikan bahwa variabel komunikasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 88,1% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 88,1\%) = 11,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.



Tabel 10.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13.926	1.305		10.668	0
	Komunikasi	0.573	0.091	0.821	6.306	0
	Motivasi Kerja	0.067	0.07	0.125	0.959	0.341

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 10 di atas diperoleh nilai t hitung sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Parsial untuk Variabel Komunikasi (X1)

Dari tabel 10 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,306 > 2.002) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0.000 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Hipotesis Parsial untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dari tabel 10 diatas, diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (0,959 < 2.002) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value > sig. 0,05 atau (0.341 > 0,05). Dengan demikian H0 diterima dan H1 ditolak hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11.
Hasil Uji F Simultan Antara Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2002.846	2	1001.423	207.441	.000 ^b
	Residual	270.34	56	4.828		
	Total	2273.186	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan pada hasil tabel 11 di atas diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (207,441 > 3,16), hal ini juga diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,864 + 0,655 X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,938 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 87,9% sedangkan sisanya 12,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau ($20,360 > 2,002$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ayara Beauty Indonesia di Kabupaten Bogor.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,145 + 0,479 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,893 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 79,7% sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau ($14,943 > 2,002$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ayara Beauty Indonesia di Jakarta Selatan.

Pengaruh Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,926 + 0,573 X_1 + 0,067 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,939. Hal ini berarti bahwa variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan

(Y). Dengan demikian hasil uji koefisien korelasi berganda memiliki hubungan yang Sangat Kuat karena berada pada interval 0,800 – 1,000. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,881 atau sebesar 88,1% sedangkan sisanya 11,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh dengan nilai f hitung $>$ f tabel atau ($207,441 > 3,16$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ayara Beauty Indonesia di Kabupaten Bogor.

SIMPULAN

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 13,864 + 0,655 X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,938 berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 87,9% sedangkan sisanya 12,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,306 > 2,002$) dan nilai p value $>$ sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$).

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Ayara Beauty Indonesia di Kabupaten Bogor. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 17,145 + 0,479 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,893 berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 79,7% sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $<$ t tabel atau ($0,959 < 2,002$) dan nilai p value $>$ sig. 0,05 atau ($0,341 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat



pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Ayara Beauty Indonesia di Kabupaten Bogor. Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 13,926 + 0,573 X_1 + 0,067 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,939 memiliki hubungan yang sangat kuat karena berada pada interval 0,800 – 1,000. Nilai determinasi sebesar 88,1% sedangkan sisanya 11,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(207,441 > 3,16)$, dan nilai $p\text{ value} < sig\ 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Ayara Beauty Indonesia di Kabupaten Bogor.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan berharga selama penyusunan penelitian ini. Masukan konstruktif dan motivasi yang diberikan menjadi pondasi penyelesaian penelitian dengan hasil memuaskan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyediaan data dan informasi yang akurat, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Herlina, Febrianno Boer, R., Saha Fasadena, N., Kede, A., Al-Muizul Kahfi, M., Mona Ganiem, Sumartini Putri, S., Hasibuan, N., Subchan, N., & Desar Deryansyah, A. (2023). Pengantar Ilmu Komunikasi. 5–6.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. In *Technomedia Journal* (Vol. 7, Issue 1). <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. In D. Winarni (Ed.), *Eureka Media Aksara*. CV. Eureka Media Aksara.
<https://repository.penerbiteureka.com/id/publications/410788/monograf-peningkatan-kinerja-karyawan>
- Simon, M. K., & Alouini, M. (2021). Types of Communication. *Jenis Jenis Komunikasi*, 2, 45–79.
<https://doi.org/10.1002/0471715220.ch3>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137.
<https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Suswati, E. (2022). Motivasi kerja. *Media Nusa Creative* (MNC Publishing).

