

Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Arwana Citramulia Tbk Jakarta Barat

Naufal Zahran¹

¹Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480.

e-mail: 1mamasopal123@gmail.com

Artikel Info :

Diterima 04-05-2026
Direvisi 07-05-2026
Disetujui 10-06-2026

Abstrak - PT Arwana Citramulia Tbk adalah perusahaan manufaktur keramik terkemuka di Indonesia yang berlokasi di Jakarta Barat. Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam mendorong pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, secara parsial maupun simultan, pada PT Arwana Citramulia Tbk Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian adalah karyawan PT Arwana Citramulia Tbk Jakarta Barat dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh melalui rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 27 dengan teknik analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Secara simultan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Arwana Citramulia Tbk.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstracts - PT Arwana Citramulia Tbk is a leading ceramic manufacturing company in Indonesia located in West Jakarta. Work motivation and leadership style are important factors in driving optimal employee performance. This study aims to analyze the influence of work motivation and leadership style on employee performance, both partially and simultaneously, at PT Arwana Citramulia Tbk, West Jakarta. The research method used is quantitative with a survey approach. The population consists of employees at PT Arwana Citramulia Tbk, West Jakarta, with a sample size of 64 respondents determined using a saturated sampling technique via the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS software version 27, with analysis techniques including validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results show that work motivation partially has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$. Leadership style partially has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.015 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and leadership style also significantly influence employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. This research indicates that work motivation and leadership style are dominant factors in improving employee performance at PT Arwana Citramulia Tbk.

Keywords: Work Motivation, Leadership Style, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang kompetitif, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator krusial yang mencerminkan kapabilitas organisasi dalam mencapai target strategis dan mempertahankan eksistensinya di tengah kompetisi industri yang semakin ketat. SDM yang berkualitas tinggi akan mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan (Basyid, 2024).

Motivasi kerja merupakan dorongan mental yang mempengaruhi arah serta kuatnya upaya seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang bermotivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, disiplin, serta tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Idrus et al. (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berperan utama dalam upaya peningkatan disiplin, tanggung jawab, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.



Selain motivasi kerja, gaya kepemimpinan juga menjadi faktor dominan yang mempengaruhi perilaku serta kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, mendorong kolaborasi, serta memberikan arahan yang jelas untuk mencapai tujuan organisasi. Abdurrahman (2023) mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap disiplin kerja, semangat kerja, serta kinerja karyawan.

PT Arwana Citramulia Tbk merupakan produsen keramik terkemuka di Indonesia yang telah beroperasi sejak tahun 1993 dan berlokasi di Jakarta Barat. Dalam beberapa periode terakhir, perusahaan menghadapi permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan yang berdampak langsung pada pencapaian target produksi. Fenomena penurunan kinerja ini terindikasi dari peningkatan tingkat absensi, tingginya angka keterlambatan masuk kerja, menurunnya semangat kerja, serta minimnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, permasalahan gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif menimbulkan rendahnya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan dan komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan bawahan.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian terdahulu, terdapat kesenjangan hasil studi terkait hubungan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Penelitian Basyid (2024), Idrus et al. (2021), dan Caissar et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan berkontribusi secara signifikan. Namun, Wardhana et al. (2023) dan Ernawati et al. (2023) menemukan bahwa motivasi kerja tidak selalu berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Kesenjangan teoritis ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada konteks PT Arwana Citramulia Tbk Jakarta Barat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh simultan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Arwana Citramulia Tbk Jakarta Barat.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu faktor penting yang menentukan tingkat produktivitas serta efektivitas seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Basyid (2024), pencapaian tujuan organisasi digerakkan oleh adanya dorongan yang bersumber dari faktor internal serta eksternal, yang tercermin melalui semangat kerja dan tanggung jawab individu. Rahmawati et al. (2023) melihat motivasi kerja sebagai mekanisme yang menghubungkan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Ketika kedua tujuan tersebut selaras, maka dorongan untuk bekerja keras akan tumbuh secara alami.

Dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Basyid (2024) meliputi: pemberian penghargaan yang mencakup keadilan dalam pemberian bonus dan ketepatan waktu pembayaran gaji; kesempatan berprestasi yang mencakup pencapaian hasil kerja terbaik dan kesempatan promosi; pekerjaan yang menantang meliputi tingkat tanggung jawab dan kemandirian; pengakuan dan apresiasi berupa pujian dari atasan dan ucapan terima kasih; serta hubungan interpersonal yang mencakup hubungan dengan atasan dan kerja sama tim.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dipahami sebagai pola perilaku yang digunakan dalam mempengaruhi aktivitas karyawan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Menurut Alam et al. (2023), gaya kepemimpinan menjadi penentu utama dalam pembentukan perilaku kerja karyawan, karena hubungan interpersonal antara pimpinan dan bawahan sangat mempengaruhi semangat kerja. Yanti et al. (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif mendorong karyawan untuk bekerja secara kolaboratif dan produktif.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Alam et al. (2023) meliputi: arahan yang jelas berupa kejelasan instruksi kerja; komunikasi efektif melalui komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan; pemberian motivasi berupa dorongan langsung dari atasan; fleksibilitas gaya kepemimpinan melalui penyesuaian gaya memimpin dengan situasi kerja; serta kemampuan mengatasi konflik secara adil dan tegas.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang pada sebuah organisasi sesuai dengan standar kerja, prosedur, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan. Menurut Rahmawati et al. (2023), kinerja merupakan ukuran efektivitas individu ketika melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Alam et al. (2023) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat diidentifikasi melalui produktivitas, efisiensi, serta kualitas hasil kerja yang dicapai.

Indikator kinerja karyawan menurut Rahmawati et al. (2023) mencakup: kualitas kerja yang digambarkan dari tingkat ketelitian dan tingkat kesalahan; kuantitas hasil kerja meliputi produktivitas kerja dan efisiensi waktu; tanggung jawab berupa komitmen terhadap tugas dan kemandirian; inisiatif dan kreativitas dalam mencari solusi alternatif; serta kedisiplinan yang menunjukkan ketepatan waktu dan konsistensi mematuhi aturan.

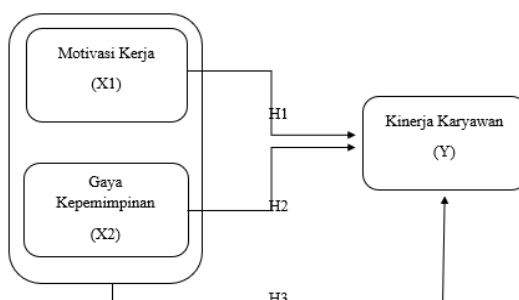
III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan analisis statistik untuk menguji <http://jurnalilmiah.id/index.php/justifi>

hubungan antara variabel independen dan dependen secara objektif dan terukur. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan survei dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden. Variabel independen yang diteliti meliputi motivasi kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), sedangkan variabel dependen yang dianalisis adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Arwana Citramulia Tbk Jakarta Barat yang berjumlah 76 karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 64 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (saturated sampling).

Data dikumpulkan melalui metode kuesioner dengan skala Likert dari 1 hingga 5. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 27 dengan teknik analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi parsial dan simultan. Berikut ini kerangka berfikir dalam penelitian ini



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Hipotesis

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	34	53%
Perempuan	30	47%
Total	64	100%

Sumber: Data yang Diolah, 2025

Dari tabel 1 terlihat bahwa jumlah responden berjumlah 64 orang. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 34 orang atau sebesar 53 persen, sementara responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 orang atau sebesar 47 persen. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin berada dalam kondisi yang relatif seimbang.

Tabel 2. Karakteristik Rentang Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 Tahun	7	11%
25 – 30 Tahun	34	53%
31 – 35 Tahun	13	20%
> 35 Tahun	10	16%
Total	64	100%

Sumber: Data yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok umur 25–30 tahun, yakni berjumlah 34 orang atau sebesar 53 persen. Distribusi ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh

kelompok usia produktif yang berada pada fase aktif dalam dunia kerja.

Tabel 3. Karakteristik Jenjang Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	23	36%
Diploma (D3)	2	3%
Sarjana (S1)	38	59%
Pascasarjana (S2/S3)	1	2%
Total	64	100%

Sumber: Data yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (S1), yakni berjumlah 38 orang atau 59 persen. Dominasi responden dengan tingkat pendidikan Sarjana menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang memadai.

Tabel 4. Karakteristik Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 2 Tahun	17	27%
2 – 5 Tahun	22	34%
6 – 10 Tahun	15	23%
> 10 Tahun	10	16%
Total	64	100%

Sumber: Data yang Diolah, 2025

Dari tabel 4 diketahui bahwa kelompok terbesar responden memiliki masa kerja 2–5 tahun, yakni berjumlah 22 orang atau 34 persen. Keberagaman masa kerja menunjukkan perbedaan tingkat pengalaman dan pemahaman karyawan terhadap sistem kerja dan budaya organisasi.

2. Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Dengan jumlah responden $n = 64$, nilai r tabel yang digunakan sebagai pembanding adalah 0,279. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai r hitung yang berada pada rentang 0,816 hingga 0,925, seluruh item pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai r hitung pada rentang 0,692 hingga 0,827, dan seluruh item pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung pada rentang 0,667 hingga 0,893. Semua nilai r hitung tersebut lebih besar dari r tabel 0,279, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,788	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,954	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	Reliabel

Sumber: Data yang Diolah, 2025

Dari tabel 5 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Cronbach Alpha yang seluruhnya lebih besar dari 0,60. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki tingkat reliabilitas tertinggi dengan nilai 0,954, diikuti Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,924, dan Motivasi Kerja (X1) dengan nilai 0,788.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,058. Karena nilai signifikansi tersebut lebih tinggi dari 0,05, maka data residual terdistribusi normal dan asumsi normalitas pada model regresi terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel independen X1 Motivasi Kerja dibawah nilai taraf 0,05 yaitu 0,015, akan tetapi jika dilihat dari variabel X2 Gaya Kepemimpinan yaitu 0,672 dimana lebih dari taraf 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki gejala heteroskedastisitas.

Sedangkan, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 masing-masing memiliki nilai

tolerance sebesar 0,600 dan nilai VIF sebesar 1,666. Nilai VIF di bawah 10 dan nilai tolerance melebihi 0,10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.446	4.751		.032
	X1	.510	.150	.421	.001
	X2	.260	.104	.309	.015

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 10,446 + 0,510X_1 + 0,260X_2$

Nilai konstanta sebesar 10,446 berarti bahwa ketika variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi tetap berada pada angka 10,446. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,510 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,510 satuan. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,260 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,260 satuan.

5. Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.446	4.751		.032
	X1	.510	.150	.421	.001
	X2	.260	.104	.309	.015

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H1 diterima. Oleh karena itu, variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai signifikansi $0,015 < 0,05$, maka H2 diterima. Oleh karena itu, Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1020.652	2	510.326	23.746	.000 ^b
	Residual	1310.957	61	21.491		
	Total	2331.609	63			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Artinya, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Arwana Citramulia Tbk Jakarta Barat.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.380	.370	4.82711

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 9 secara parsial, motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 38,06 persen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.320	5.01519

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 10 gaya kepemimpinan sebesar 33,06 persen terhadap kinerja karyawan dan sisa nya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.419	4.63585

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sedangkan, berdasarkan pada tabel 11, nilai Adjusted R Square sebesar 0,419 menunjukkan bahwa variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan sebesar 41,9 persen, sementara sisanya sebesar 58,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

7. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Arwana Citramulia Tbk Jakarta Barat. Temuan ini didukung oleh studi Abdul Basyid (2024) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan dan dapat meningkatkan tanggung jawab serta pencapaian target kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Caissar et al. (2022) dan Idrus et al. (2021). Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, memperkuat komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab, serta mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Gaya kepemimpinan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh temuan Alam et al. (2023) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas. Studi Abdurrahman (2023) dan Harlena & Setyaningsih (2025) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Secara simultan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan dibentuk oleh kombinasi dorongan internal berupa motivasi kerja serta kontribusi eksternal pimpinan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif. Ketika kedua faktor ini berjalan secara bersamaan, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rahmawati et al. (2023) dan Caissar et al. (2022)

V. KESIMPULAN

Pada variabel Motivasi Kerja (X1), hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, hipotesis H1 diterima, yang berarti Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Arwana Citramulia Tbk Jakarta Barat. Motivasi kerja secara parsial memberikan kontribusi pengaruh sebesar 38,06 persen terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2), hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Artinya, hipotesis H2 diterima. Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya kepemimpinan secara parsial memberikan kontribusi pengaruh sebesar 33,06 persen terhadap kinerja karyawan. Kemudian, pada variabel Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) yang dianalisis secara simultan, diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, hipotesis

H3 diterima. Hal ini menegaskan bahwa keduanya bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Arwana Citramulia Tbk Jakarta Barat dengan kontribusi simultan sebesar 41,9 persen.

VI. REFERENSI

- Abdurrahman, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 3(1), 1–17.
- Alam, A. R. N., Nurmal, N., & Nurlia, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 49–55.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Ernawati, F. Y., Budiyo, R., & Siswanto, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sinar Mitra Sejahtera Semarang. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 15(3), 156–173.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlena, S. S., & Setyaningsih, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus Perusahaan Manufaktur). *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 394–405.
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46–52.
- Makalew, T. M. L., Tamengkel, L. F., & Puniundoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432.
- Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 12(1), 202–211.
- Wardhana, A. E., Sustiyatik, E., & Pangastuti, R. L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 235–244.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.