

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Partisipasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Seis Cafe & Public Space di Kota Medan

Togu Bonardo^{1*}, Nicholas Marpaung²

^{1,2}Program Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Sumatera Utara, Jl.Gaperta No.139, Heveltia Tengah, Kec.Medan Heveltia, Kota Medan, Sumatera Utara
E-mail: togubonardo12@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2912>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 20 August 2025

Revised: 15 September 2025

Accepted: 02 October 2025

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Motivasi Kerja, Partisipasi,
dan Prestasi Kerja

Keywords:

Leadership Style, Work
Motivation, Participation,
Work Performance

ABSTRACT

Seis Cafe & Public Space di Kota Medan merupakan salah satu usaha yang mengutamakan inovasi dalam desain dan pelayanan. Prestasi kerja karyawan menjadi aspek penting dalam mempertahankan kualitas layanan. Prestasi kerja karyawan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi terhadap prestasi kerja karyawan di Seis Cafe & Public Space di Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian diambil dengan teknik total sampling berjumlah 30 responden. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder melalui studi kepustakaan. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan hubungan yang sangat erat dengan R sebesar 0,932, sedangkan adjusted R square menunjukkan kontribusi variabel independen sebesar 85,4% terhadap prestasi kerja, sisanya 14,6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Seis Cafe & Public Space in Medan City is a business that prioritizes innovation in both design and service. Work performance is an essential aspect in maintaining service quality. This performance is influenced by various factors, including leadership style, work motivation, and employee participation. The purpose of this research is to analyze the influence of leadership style, work motivation, and participation on work performance at Seis Cafe & Public Space in Medan City. This study employs a quantitative method with an associative approach. The research sample was taken using a total sampling technique consisting of 30 respondents. Primary data were obtained through questionnaires, while secondary data were collected through literature studies. Data analysis techniques included classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results show that leadership style, work motivation, and participation have a positive and significant influence, both partially and simultaneously, on work performance. The coefficient of determination indicates a very strong relationship with an R value of 0.932, while the adjusted R square shows that the independent variables contribute 85.4% to employee performance, with the remaining 14.6% influenced by other factors outside this study.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Togu Bonardo, et al (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Partisipasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Seis Cafe & Public Space di Kota Medan, 4 (1) 7131-7140. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2912>

PENDAHULUAN

Pada era saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar mampu bersaing dan mendukung kemajuan usaha. Salah satu sektor yang berkembang pesat di Indonesia adalah industri Food & Beverage (F&B). Pada tahun 2024, pertumbuhan industri F&B diprediksi mencapai tujuh persen, yang didorong oleh peningkatan jumlah kelas menengah sekitar 53 juta jiwa. Bahkan, sekitar 49,25% populasi Indonesia mengalokasikan pengeluaran mereka terutama untuk makanan dan minuman. Perkembangan pesat ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan daya saing melalui pelayanan dan kualitas kerja yang unggul. Jika kinerja yang diberikan oleh karyawan baik, maka secara otomatis perusahaan akan mampu terus bersaing dan akan terus melakukan peningkatan (Setia, Marpaung, dan Siregar, 2025:167).

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan kualitas pelayanan. SDM menjadi komponen utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang berprestasi mampu meningkatkan produktivitas sekaligus menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Menurut Misdiono, Suhada, dan Sinarti (2021), penilaian prestasi kerja merupakan indikator utama keberhasilan suatu organisasi. Penilaian ini membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga langkah perbaikan dapat dilakukan. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat membangkitkan semangat dan motivasi kerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan memberikan kinerja terbaik, sedangkan partisipasi karyawan dalam proses organisasi meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap hasil kerja.

Seis Cafe & Public Space di Kota Medan merupakan salah satu contoh usaha F&B yang sedang berkembang pesat. Berdiri sejak Juni 2021, usaha ini menekankan inovasi dalam desain dan pelayanan. Dengan konsep “gado-gado” yang menggabungkan desain taman, klasik, modern, dan industrial, Seis Cafe berhasil menarik perhatian masyarakat lokal maupun wisatawan. Cafe ini juga menghadirkan pengalaman bersantap yang unik, dengan harga terjangkau mulai dari Rp17.000 hingga Rp65.000, serta mampu melayani berbagai jenis konsumen mulai dari pekerja kantoran hingga komunitas. Berdasarkan wawancara dengan pemilik, jumlah pengunjung Seis Cafe berkisar 80–200 orang per hari dengan omzet Rp5.000.000–Rp10.000.000. Pendapatan per bulan mencapai Rp200.000.000–Rp250.000.000. Kondisi ini menunjukkan potensi bisnis yang besar sekaligus tantangan dalam mengelola SDM agar tetap berkinerja optimal. Pemilik cafe juga menegaskan bahwa karyawan dilibatkan dalam inovasi dan pengambilan keputusan, yang memengaruhi rasa tanggung jawab mereka terhadap hasil kerja.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan masih adanya masalah. Gaya kepemimpinan yang dinamis dapat menimbulkan tekanan pada karyawan untuk terus beradaptasi. Beberapa ulasan pelanggan juga mengindikasikan pelayanan yang belum optimal. Selain itu, motivasi kerja sebagian karyawan masih kurang, terlihat dari kualitas pelayanan yang belum konsisten. Tingginya variasi jumlah pengunjung, terutama saat akhir pekan, juga menimbulkan stres kerja akibat beban berlebih sehingga dapat mengurangi partisipasi karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Seis Cafe & Public Space di Kota Medan. Penelitian ini penting dilakukan agar perusahaan dapat memahami faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja, sekaligus memberikan rekomendasi strategis dalam pengelolaan SDM untuk menghadapi persaingan ketat di industri F&B.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Adawy (2016:1), MSDM merupakan ilmu yang mengkaji tenaga manusia secara makro sehingga berfokus dalam mengatur, melatih, menggunakan, dan memelihara tenaga kerja manusia secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan (Sirait, Marpaung, dan Siregar, 2025:49). Rahardjo (2022:5) mengemukakan bahwa penerapan MSDM diutamakan kepada karyawan yang cenderung memiliki pangkat atau jabatan yang lebih rendah meskipun sebaiknya diterapkan kepada semua pihak yang terlibat dalam pengembangan sebuah perusahaan. Menurut Rusby (2016:1), MSDM menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik pada sebuah perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Suatu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menggerakkan perubahan (*transformation*) untuk terciptanya kerjasama yang baik antara pemimpin dan karyawannya, salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan bahwa pemimpinnya dapat menciptakan visi dan dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk berprestasi (Syakira dan Siregar, 2025:79). Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai rangkaian proses, kepribadian, pemenuhan perilaku tertentu, pencapaian tujuan, interaksi, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari rangkaian-rangkaian tersebut (Erri *et al*, 2021). Menurut Safrizal (2023:40), gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang dalam mempengaruhi perilaku bawahan-bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Indikator gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini menurut Adawy (2016:56-74) yaitu pengambilan keputusan, pendelegasian tugas, dan pengawasan.

Motivasi Kerja

Rahardjo (2022:190) mendefinisikan motivasi sebagai proses penyaluran dorongan dari dalam diri seseorang agar mau mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang baik akan berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan bagi perusahaan (Adinda *et al*, 2023:136). Karyawan mungkin merasa memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap organisasi dan rekan kerja karyawan, yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi ekstra dan berpartisipasi dalam aktivitas yang tidak diharapkan (Sembiring, Harahap, dan Siregar, 2025:138). Menurut Taufikurokhan (2016:30), motivasi kerja adalah hasil dari kombinasi fleksibilitas, motivasi berprestasi, menahan stress, dan komitmen organisasi yang membuat individu bekerja dengan baik di bawah permintaan produk-produk baru walaupun dalam waktu yang terbatas. Indikator motivasi kerja yang dilakukan dalam penelitian ini menurut Rahardjo (2022:190-191), yaitu kepuasan kerja, pengembangan karir, dan komitmen Organisasi.

Partisipasi Kerja

Menurut Agustina *et al* (2022:180), partisipasi atau keterlibatan kerja merupakan kegiatan di mana karyawan turut serta secara penuh dan bertanggung jawab terhadap keterlibatan dalam keseluruhan proses organisasi atau perusahaan serta menjadi hal yang penting berdasarkan standar ideal yang berlaku dari suatu kebijakan. Keterlibatan karyawan yang baik dalam suatu perusahaan dapat memberikan hasil kerja yang baik, sehingga pencapain target sesuai dengan harapan perusahaan (Simamora *et al*, 2025:2792). Luthans (Amin, 2024:24) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional. Karyawan yang berpartisipasi cenderung lebih terikat dengan pekerjaannya, memiliki rasa memiliki terhadap hasil kerja tim, dan secara aktif mendukung keberhasilan organisasi (Indrasari, 2017:50). Khairunnisa (2022:87-88) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa partisipasi kerja menjadi salah faktor utama yang menentukan kinerja maupun prestasi yang telah dicapai oleh perusahaan. Indikator partisipasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Ruki (2024:7-11) yaitu inisiatif, kolaborasi, dan tanggung jawab.

Prestasi Kerja

Menurut Safrizal (2023:61), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indrasari (2017:49-50) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Manuain (2022) mengemukakan bahwa prestasi kerja bukan hanya tentang hasil kerja yang telah diberikan, tetapi juga termasuk bagaimana pelaksanaan proses pekerjaan berlangsung. Indikator prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sutrisno (Sembiring, 2021:11), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif, dan kerjasama.

Ha1: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada karyawan di Seis Cafe & Public Space di Kota Medan.

H01: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada karyawan di Seis Cafe & Public Space di Kota Medan.

Ha2: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan di Seis Cafe & Public Space di Kota Medan.

- H02: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan di Seis Cafe & Public Space di Kota Medan.
 Ha3: Terdapat pengaruh partisipasi terhadap prestasi kerja pada karyawan di Seis Cafe & Public Space di Kota Medan.
 H03: Tidak terdapat pengaruh partisipasi terhadap prestasi kerja pada karyawan di Seis Cafe & Public Space di Kota Medan.
 Ha4: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi terhadap prestasi kerja pada karyawan di Seis Cafe & Public Space di Kota Medan.
 H04: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi terhadap prestasi kerja pada karyawan di Seis Cafe & Public Space di Kota Medan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Seis Cafe & Public Space di Kota Medan. Penelitian dilaksanakan di Seis Cafe & Public Space, berlokasi di Kota Medan. Waktu penelitian berlangsung pada tahun 2024 hingga awal 2025. **Populasi** penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di Seis Cafe & Public Space, yaitu sebanyak 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, sehingga jumlah sampel penelitian sama dengan populasi yaitu 30 responden.

Data primer, diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Seis Cafe & Public Space. Instrumen kuesioner diuji dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan digunakan dalam penelitian. Kemudian, data sekunder, diperoleh dari studi kepustakaan, laporan perusahaan, jurnal, dan literatur yang relevan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, kemudian analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh simultan dan parsial gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi terhadap prestasi kerja, kemudian uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan hasil analisis data yang diolah dengan menggunakan SPSS berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan.

Tabel 1. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40720327
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.076
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.803
	99% Confidence Interval Lower Bound	.793
	Upper Bound	.813

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Pengolahana Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikan atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.285. Nilai tersebut memenuhi ketentuan untuk menyatakan kenormalan data, yaitu signifikan atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.813 > 0.05$, sehingga data yang digunakan berdistribusi dengan normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.640	1.563
	Motivasi Kerja	.596	1.678
	Partisipasi	.419	2.388

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai masing-masing nilai TOL (Tolerance) pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi > 0.10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi < 10.00 . Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi antar variabel independen, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian layak untuk digukan.

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak adanya pola yang jelas, sehingga dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi pada penelitian ini, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian layak untuk digukan.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.749	1.155		27.487	.000
	Gaya Kepemimpinan	.154	.029	.470	5.293	.000
	Motivasi Kerja	.218	.042	.480	5.217	.000
	Partisipasi	.125	.058	.238	2.166	.040

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa koefisien konstanta sebesar 31.749 dan bernilai positif menunjukkan pengaruh positif gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.154 yang berarti setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka prestasi kerja mengalami peningkatan sebesar 0.154. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.218 yang berarti setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka prestasi kerja mengalami peningkatan sebesar 0.218. Koefisien regresi variabel partisipasi sebesar 0.125 yang berarti setiap kenaikan variabel partisipasi sebesar satu satuan, maka prestasi kerja mengalami peningkatan sebesar 0.125.

Tabel 4. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.749	1.155		27.487	.000
	Gaya Kepemimpinan	.154	.029	.470	5.293	.000
	Motivasi Kerja	.218	.042	.480	5.217	.000
	Partisipasi	.125	.058	.238	2.166	.040

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2025)

Nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan sebesar $5.293 >$ nilai t_{tabel} sebesar 2.055, dan Signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.154. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Kemudian, nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja sebesar 5.217 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.055, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.217 > 2.055$), dan Signifikansi < 0.05 ($0.000 < 0.05$) dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.218. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Selanjutnya nilai t_{hitung} pada variabel partisipasi sebesar 2.166 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.055, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.166 > 2.055$), dan Signifikansi < 0.05 ($0.040 < 0.05$) dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.125. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

Tabel 5. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31.891	3	10.630	57.478	.000 ^b
Residual	4.809	26	.185		
Total	36.700	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Partisipasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 57.478 $>$ nilai F_{tabel} sebesar 2.98 dan nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.854	.43005

a. Predictors: (Constant), Partisipasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0.932, nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi terhadap variabel prestasi kerja termasuk kategori sangat erat, karena jika nilai R semakin mendekati angka satu maka semakin baik pula model tersebut digunakan. R Square sebesar 0.869 atau 86.9%, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi dapat menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 86.9%, sedangkan sebesar 13,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Seis Cafe & Public Space di Kota Medan

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi, mengarahkan, dan memberdayakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan sudut pandang bisnis dan manajemen SDM, gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya berdampak pada peningkatan prestasi kerja individu, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan. Dalam konteks manajemen bisnis, hal ini menjadi aset strategis karena kinerja karyawan yang optimal akan berdampak pada pencapaian target operasional, efisiensi biaya, dan pertumbuhan bisnis jangka panjang.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 3 indikator untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan menurut Adawy (2016:56-74) yaitu pengambilan keputusan, pendelegasian tugas, dan pengawasan. Adapun indikator yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah pendelegasian tugas pada pernyataan kedua yaitu sebesar 60% menyatakan setuju dan sebesar 33,3%

menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin mereka memberikan arahan yang efektif dalam menyelesaikan masalah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan (93,3%) merasa bahwa pemimpin mereka mampu memberikan arahan yang efektif dalam menyelesaikan masalah kerja dilingkungan perusahaan. Hal ini sejalan menurut pendapat Dawolo *et al* (2024:1641) menjelaskan efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya dalam memengaruhi dan mengarahkan anggotanya termasuk penyelesaian masalah kerja. Pemimpin yang memiliki kemampuan mempengaruhi bawahannya secara positif juga mampu mendorong budaya kerja kolaboratif dan inovatif, yang menjadi faktor kunci dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan gaya kepemimpinan yang adaptif dan humanis merupakan langkah penting dalam strategi pengelolaan SDM yang selaras dengan tujuan bisnis perusahaan.

Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Seis Cafe & Public Space di Kota Medan. Hal ini didasarkan pada nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 5.293 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.055, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.293 > 2.055$), dan Signifikansi < 0.000 ($0.000 < 0.05$) dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.154. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan distribusi jawaban 30 responden diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang positif terhadap variabel gaya kepemimpinan dan mayoritas responden menyetujui setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator, sehingga variabel gaya kepemimpinan sebagai salah satu faktor penting dalam prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Faisal (2024) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, TBK". Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi secara positif terhadap prestasi kerja, artinya apabila seorang karyawan dipimpin dengan baik, maka dia akan termotivasi untuk selalu memberikan hasil kerja yang baik, memberikan ide-ide yang bagus untuk kemajuan perusahaan serta selalu berinovasi dalam bekerja untuk mencapai prestasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Seis Cafe & Public Space di Kota Medan

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan upaya maksimal guna mencapai tujuan tertentu. Dari sudut pandang bisnis dan manajemen SDM, motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor kunci dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Dalam perspektif manajemen bisnis, karyawan yang termotivasi tidak hanya berkontribusi pada pencapaian target operasional, tetapi juga mampu meningkatkan kualitas layanan, efisiensi kerja, dan kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan profitabilitas perusahaan.

Penelitian ini menggunakan 3 indikator untuk mengukur variabel motivasi kerja menurut Rahardjo (2022:190-191) yaitu kepuasan kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi. Adapun indikator yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yaitu pengembangan karir pada pernyataan pertama yaitu sebesar 60% menyatakan setuju dan sebesar 40% menyatakan sangat setuju bahwa para karyawan terus berusaha mengembangkan keterampilan kerja selama masa kerja di perusahaan Seis Cafe & Public Space di Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Seis Cafe & Public Space di Kota Medan memiliki kesadaran yang tinggi tentang pentingnya pengembangan keterampilan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja mereka. Tingkat kesadaran yang tinggi terhadap pengembangan keterampilan ini dapat berdampak positif terhadap prestasi kerja individual dan kontribusi karyawan terhadap kesuksesan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yolinza dan Marlius (2023:201) menunjukkan bahwa pengembangan karir termasuk keterampilan kerja mempunyai peran penting terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen SDM harus memprioritaskan strategi peningkatan motivasi kerja sebagai bagian integral dari perencanaan bisnis jangka panjang agar perusahaan mampu bersaing secara berkelanjutan di pasar yang dinamis.

Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan ditemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Seis Cafe & Public Space di Kota Medan. Hal ini didasarkan pada nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja sebesar 5.217 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.055, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.217 > 2.055$), dan Signifikansi < 0.05 ($0.000 < 0.05$) dengan koefisien

regresi bernilai positif sebesar 0.218. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan distribusi jawaban 30 responden diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang positif terhadap variabel motivasi kerja dan mayoritas responden menyetujui setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator, sehingga variabel motivasi kerja sebagai salah satu faktor penting dalam prestasi kerja karyawan. Variabel motivasi kerja juga merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Seis Cafe & Public Space di Kota Medan, karena memiliki nilai koefisien regresi paling tinggi sebesar 0.218 dan nilai signifikansi 0,000. Artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja karyawan karena adanya kesadaran dan semangat kerja yang tinggi dari para karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manuain (2022) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Partisipasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Seis Cafe & Public Space di Kota Medan

Partisipasi kerja adalah keterlibatan aktif karyawan dalam berbagai aspek pekerjaan dan pengambilan keputusan di tempat kerja. Dari sudut pandang bisnis dan manajemen SDM, partisipasi kerja yang tinggi mencerminkan budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan perspektif manajemen bisnis, partisipasi kerja yang optimal tidak hanya memperbaiki kualitas output, tetapi juga mendorong inovasi, mempercepat penyelesaian masalah, serta meningkatkan adaptabilitas organisasi terhadap perubahan pasar.

Penelitian ini menggunakan 3 indikator untuk mengukur variabel partisipasi kerja yang dikemukakan oleh Ruki (2024:7-11) yaitu inisiatif, kolaborasi, dan tanggung jawab. Adapun indikator yang mendapatkan penilaian tertinggi yaitu tanggung jawab pada pernyataan pertama yaitu sebesar 56,7% responden menyatakan sangat setuju dan sebesar 40% menyatakan setuju bahwa para karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan secara keseluruhan memahami dan melaksanakan tugas mereka dengan penuh kesadaran dan komitmen. Hal ini dikarenakan, partisipasi karyawan sudah dikelola dengan baik, sehingga dapat memperkuat loyalitas dan menciptakan iklim kerja yang positif, yang pada akhirnya berdampak pada keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, Seis Cafe & Public Space di Kota Medan perlu mengembangkan sistem manajemen partisipatif sebagai strategi SDM untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis.

Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan ditemukan bahwa variabel partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Seis Cafe & Public Space di Kota Medan. Hal ini didasarkan pada nilai t_{hitung} pada variabel partisipasi sebesar 2.166 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.055, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.166 > 2.055$), dan Signifikansi < 0.05 ($0.040 < 0.05$) dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.125. Hal ini menunjukkan bahwa variabel partisipasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan distribusi jawaban 30 responden diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang positif terhadap variabel partisipasi dan mayoritas responden menyetujui setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator, sehingga variabel partisipasi sebagai salah satu faktor penting dalam prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dari (2024) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Partisipasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jamika Raya Estate Kabupaten Bungo". Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kinerja bagus akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Partisipasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Seis Cafe & Public Space di Kota Medan

Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang tinggi mencerminkan efektivitas penerapan strategi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia, termasuk dalam hal kepemimpinan, motivasi, dan partisipasi kerja. Dalam manajemen bisnis, hasil kerja yang berkualitas tidak hanya berdampak pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga menjadi fondasi bagi pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Pengukuran prestasi kerja yang akurat memungkinkan manajemen melakukan evaluasi, perbaikan proses kerja, serta pengambilan keputusan yang berbasis data untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, Seis Cafe & Public Space di Kota Medan perlu terus mengembangkan kebijakan dan program manajemen SDM yang fokus pada peningkatan prestasi kerja karyawan agar dapat menjaga daya saing di tengah dinamika pasar yang semakin kompetitif.

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 57.478 dan nilai F_{tabel} sebesar 2.98 yang berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($57.478 > 2.98$), dan nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0.932, nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi terhadap variabel prestasi kerja termasuk kategori sangat erat, karena jika nilai R semakin mendekati angka satu maka semakin baik pula model tersebut digunakan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.854 atau 85.4%, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi dapat menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 55.7%, sedangkan sebesar 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di Seis Cafe & Public Space di Kota Medan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan, maka akan semakin baik prestasi kerja karyawan. Kemudian variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di Seis Cafe & Public Space di Kota Medan. Motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja yang baik, sehingga dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kemudian, variabel partisipasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di Seis Cafe & Public Space di Kota Medan. Partisipasi karyawan sangat penting dalam mendorong kelancaran sistem perusahaan dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan partisipasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di Seis Cafe & Public Space di Kota Medan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Adawy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Lhokseumawe: UNIMAL Press.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, Vol. 1 No. 3, 134-143.
- Agustina, T., Umiyati, H., Komalasari, Y., Masti, A., Putra, R.S., Kusuma, C.S.D, Aristana, I.N., Lie, D., Nugroho, H.S., Simarmata, N., Pasaribu, S.E.S.P., Amin, S., Rahman, A., & Dwianto, S.B. (2022). Perilaku Keorganisasian. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Amin, M., Sofia, S., Mufti, D., & Sartika, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya, Vol. 3 No. 1, 25-32.

- Dari, Exsa Ulan. 2024. Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Partisipasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jamika Raya Estate Kabupaten Bungo. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat: Padang Panjang.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 1No. 9, 1897-1906.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomesia Pustaka.
- Khairunnisa, Risma Wati. 2022. Pengaruh Stres Kerja dan Keterlibatan Pegawai terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada ASN Diaspora Sumatera Utara. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara: Medan.
- Manuain, E. A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Inisiatif: *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 1No. 4, 10-20.
- Rahardjo, D.A.S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rusby, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Safrizal, H.B.A. (2023). *Kepuasan Kerja*. Purbalingga: Eureka Media Pustaka.
- Sari, D. L., & Faisal, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, Vol. 13No. 1, 56-67.
- Sembiring, K. A. P. B., Harahap, K., & Siregar, O. M. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt Bank Sumut Medan Divisi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4. A), 128-140.
- Sembiring, Minda Saryani. 2021. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnia. Universitas Medan Area: Medan.
- Setia, N., Marpaung, N., & Siregar, O. M. (2025). Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Work Environment Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4. B), 166-176.
- Simamora, N. G. M., Sihombing, M., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Sentral PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Unit Kebun Marihat). *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 2789-2799.
- Sirait, E. V., Marpaung, N., & Siregar, O. M. (2025). Pengaruh Work Attitude Dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(9. A), 49-60.
- Syakira, H., & Siregar, O. M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Kanwil I Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(5. C), 78-89.
- Taufikurokhman. (2016). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, Vol. 2No. 2, 183-203.