

OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN BERBASIS PELATIHAN, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PENGHARGAAN PADA CV. JAKA JATI JEPARA

Chindy Aulia Rahma Wakhidah¹, Moch Aminnudin^{2*}

Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

Chindyaulia972@gmail.com¹, amin2udin@unisnu.ac.id²

ABSTRAK

Studi ini mempunyai maksud bermaksud mengkaji peran pelatihan, gaya keketuaan, dan penghargaan dalam prestasi kerja karyawan pada CV. Jaka Jati Jepara. Studi ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penambahan intensitas mutu sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan bisnis yang bertambah ketat, serta masih terbatasnya kajian empiris yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model studi pada sektor industri skala menengah. Teknik studi yang diimplementasikan adalah teknik pengolahan angka dengan cara survei. Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui distribusi angket kepada 80 informan dengan teknik sensus. Kajian data menerapkan teknik Partial Least Square (PLS) dengan program perangkat SmartPLS 4. Data studi memperlihatkan yakni pelatihan, gaya keketuaan, dan penghargaan berperan baik dan relevan dalam prestasi kerja karyawan. Variabel pelatihan memberikan sumbangsih peran yang lebih dominan dibandingkan variabel lainnya. Pembahasan memperlihatkan yakni penambahan intensitas mutu pelatihan, penerapan keketuaan yang tepat, serta pemberian penghargaan yang tepat dan kontinu dapat mendorong penambahan intensitas prestasi kerja karyawan dengan optimal. Simpulan studi ini adalah yakni ketiga variabel tersebut berperan penting dalam menambah intensitas prestasi kerja karyawan serta mendukung kesuksesan lembaga dalam mewujudkan capaian yang sudah ditetapkan.

Kata Kunci: **Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Penghargaan, Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

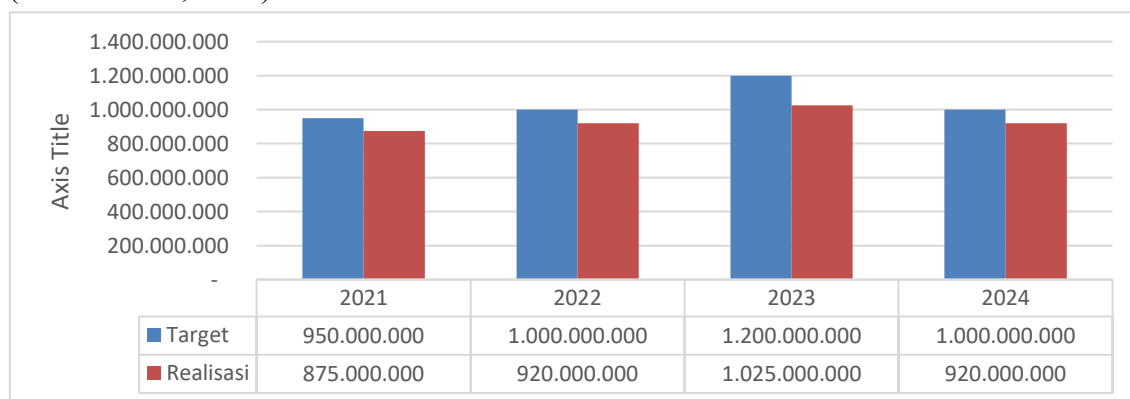
This study aims to examine the role of training, leadership style, and rewards in employee performance at CV. Jaka Jati Jepara. This study is motivated by the importance of improving the quality of human resources in facing increasingly fierce business competition, as well as the limited empirical studies that integrate these three variables in one study model in the medium-scale industrial sector. The study technique used is a numerical processing technique with a survey. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to 80 informants using a census technique. Data analysis applied the Partial Least Square (PLS) technique with the SmartPLS 4 software program. The study data shows that training, leadership style, and rewards play a positive and significant role in employee performance. The training variable contributes a more dominant role than other variables. The discussion shows that improving the quality of training, implementing effective leadership, and providing appropriate and sustainable rewards can encourage optimal improvements in employee performance. The

conclusion of this study is that these three variables play an important role in improving employee performance and supporting the organization's success in achieving its stated goals.

Keywords: *Training, Leadership Style, Rewards, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi sudah mendorong perubahan relevan dalam dunia bisnis, menjadikan lembaga dituntut bermaksud terus beradaptasi melalui penambahan intensitas prestasi kerja sumber daya manusia agar mampu mempertahankan keunggulan kompetitif (Gouwutama & Yoyo, 2025). Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek kunci yang menentukan kesuksesan lembaga karena berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian capaian perusahaan (T & Noya, 2025). Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan yakni setiap karyawan mempunyai prestasi kerja yang optimal agar mampu mengdatakan output yang cocok pada target yang sudah ditetapkan (Dianda et al., 2024).



Gambar 1. Grafik Target dan Realisasi Pendapatan CV. Jaka Jati Jepara

Merujuk pada grafik Target dan Realisasi Pendapatan CV. Jaka Jati Jepara tahun 2021–2024, terlihat yakni terjadi tren penurunan pada tahun 2023–2024, di mana realisasi pendapatan bertambah menjauh dari target yang sudah ditetapkan. Hal ini memperlihatkan adanya penurunan prestasi kerja perusahaan dalam mewujudkan target pendapatan. Fenomena tersebut menandakan adanya problematika dalam prestasi kerja karyawan, berupa kurang optimalnya pelatihan kerja, efektivitas gaya keketuaan yang belum maksimal, serta sistem penghargaan yang belum mampu menambah intensitas motivasi kerja karyawan dengan optimal.

Kinerja pegawai cenderung lebih dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif dibandingkan dengan ketersediaan fasilitas. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat penerapan disiplin dan menciptakan suasana kerja yang sehat agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal (Ambarwati & Permana, 2026). Prestasi kerja karyawan merupakan indikator penting dalam mengukur

kesuksesan lembaga. Prestasi kerja tidak hanya dilihat dari data akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup tahap kerja yang dilaksanakan dalam mewujudkan capaian lembaga (Supatmi et al., 2019). Prestasi kerja dapat diartikan sebagai data kerja yang diraih oleh perseorangan atau kumpulan dalam suatu lembaga, baik dari bidang mutu maupun totalnya, cocok pada amanah yang dihadirkan (Azizah & Betari, 2023); (Dianda et al., 2024).

Salah satu aspek yang dapat menambah intensitas prestasi kerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan tahap sistematis yang mempunyai maksud bermaksud menambah intensitas pemahaman, keahlian, dan kemampuan kerja karyawan agar lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan (Werdianingsih et al., 2025). Dalam suasana kerja yang dinamis, pelatihan menjadi sarana penting bermaksud menambah intensitas keahlian karyawan menjadikan mampu bekerja dengan lebih tepat dan cepat (Sutanto et al., 2025). Studi terdahulu memperlihatkan yakni pelatihan mempunyai peran relevan dalam prestasi kerja karyawan karena dapat menambah intensitas produktivitas dan mutu kerja (Gouwama & Yoyo, 2025). Namun, berbagai studi lain memperlihatkan data yang berbeda, di mana pelatihan tidak berperan relevan dalam prestasi kerja karyawan (Fathurahman, 2020); (Werdianingsih et al., 2025).

Pelatihan kerja dan gaya kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Selain itu, kedua faktor tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan serta tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pelatihan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas. Artinya, Penerapan kepemimpinan yang efektif, peningkatan disiplin kerja, serta pemberian kompensasi yang adil memiliki peran krusial dalam mendorong terciptanya kinerja karyawan yang optimal di lingkungan kerja (Sari & Wardhani, 2026).

Dalam konteks kepengurusan sumber daya manusia, keketuaan memegang peran strategis dalam menentukan efektivitas kerja dan pencapaian target lembaga. Gaya keketuaan berperan dalam prestasi kerja karyawan, hal ini cocok pada teori yang mengatakan yakni gaya keketuaan adalah sebagai simbol perilaku yang dirancang bermaksud mengintegrasikan capaian perusahaan dengan capaian perseorangan bermaksud mewujudkan suatu capaian tertentu (Latief et al., 2023). Gaya keketuaan yang dijalankan dengan bagus akan menjadi aspek yang mendukung bermaksud mewujudkan capaian lembaga, menjadikan gaya keketuaan yang disenangi oleh karyawan akan mendorong mereka bertambah termotivasi dalam bekerja supaya bisa mewujudkan capaian yang sudah ditetapkan bersama-sama (Indah et al., 2024). Gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Demikian pula, pelatihan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kualitas pelatihan yang semakin baik akan mendorong peningkatan kinerja. Secara bersama-sama, gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wismarwatiningih et al., 2026).

Studi oleh Tondowala et al., (2025), Indah et al., (2024) dan Agustin et al., (2025) didapatkan yakni gaya keketuaan mempunyai peran relevan dalam prestasi kerja karyawan, di mana gaya keketuaan yang tepat dapat menambah intensitas motivasi dan produktivitas karyawan, menjadikan mengdatakan prestasi kerja yang optimal. Namun, Venessa (2024); Tamarindang et al., (2017) didapatkan yakni gaya keketuaan tidak berperan relevan dalam prestasi kerja karyawan.

Aspek lain yang tidak kalah penting adalah penghargaan. Sistem penghargaan merupakan simbol penghargaan yang dihadirkan perusahaan terhadap karyawan atas sumbangsih dan prestasi kerja yang sudah diraih. Penghargaan dapat berupa kompensasi finansial maupun non-finansial yang mempunyai maksud bermaksud menambah intensitas motivasi kerja dan kepuasan karyawan (D. A. Yani, 2021) Pemberian penghargaan yang tepat diyakini mampu mendorong penambahan intensitas prestasi kerja karyawan karena memberikan dorongan psikologis bermaksud bekerja lebih baik. Studi sebelumnya memperlihatkan yakni penghargaan berperan relevan dalam prestasi kerja karyawan (Azizah & Betari, 2023); (Guntoro et al., 2023). Namun, ada pula data studi yang memperlihatkan yakni penghargaan tidak berperan relevan dalam prestasi kerja (Kurniawan et al., 2019); (A. S. Yani et al., 2025).

Merujuk pada adanya perbedaan data studi terdahulu (research gap) serta fenomena penurunan prestasi kerja yang terjadi di CV. Jaka Jati Jepara, studi ini dilaksanakan bermaksud mengkaji peran pelatihan, gaya keketuaan, dan penghargaan dalam prestasi kerja karyawan. Studi ini diekspektasikan dapat memberikan sumbangsih dalam inovasi ilmu kepengurusan sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menambah intensitas prestasi kerja karyawan dengan optimal.

Melalui studi ini, diasumsikan yakni sistem pelatihan yang baik dapat menambah intensitas keahlian karyawan, yang akan berdampak pada prestasi kerja mereka. Di sisi lain, gaya keketuaan yang baik dapat memotivasi karyawan bermaksud bekerja lebih baik. Disamping itu, penghargaan yang tepat akan menambah intensitas motivasi dan loyalitas karyawan, menjadikan memengaruhi prestasi kerja dengan kesesuaian. Dengan demikian, kerangka pemikiran teoritis ini dapat menjadi dasar bagi studi bermaksud mengkaji relasi antara sistem pelatihan, gaya keketuaan, penghargaan, dan prestasi kerja karyawan CV. Jaka Jati.

Perumusan Hipotesis

Merujuk pada kerangka teori tersebut, hipotesis yang diajukan melalui studi ini adalah di bawah ini:

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan tahap inovasi keahlian karyawan yang dilaksanakan dengan terencana bermaksud menambah intensitas kemampuan kerja, baik dari aspek pemahaman, keahlian, maupun sikap (Fathurahman, 2020). Pelaksanaan pelatihan yang cocok pada keperluan pekerjaan akan membantu karyawan dalam menambah intensitas efektivitas dan cepatsi kerja (Sutanto et al., 2025).

Setotal studi memperlihatkan yakni pelatihan mempunyai sumbangsih baik dalam penambahan intensitas prestasi kerja karyawan karena mampu menambah intensitas produktivitas dan mutu data kerja (Gouwta & Yoyo, 2025). Namun demikian, ada temuan lain yang menyatakan yakni pelatihan tidak selalu berperan relevan dalam prestasi kerja, tergantung pada relevansi dan implementasinya dalam lembaga (Werdianingsih et al., 2025). Oleh karena itu, pelatihan yang tepat sasaran menjadi aspek penting dalam mendorong penambahan intensitas prestasi kerja karyawan.

H1: Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya keketuaan mencerminkan cara yang diimplementasikan ketua dalam membimbing, memengaruhi, serta memotivasi karyawan bermaksud mewujudkan capaian lembaga (Latief et al., 2023). Keketuaan yang tepat akan menghadirkan suasana kerja yang damai serta menambah intensitas intensitas kerja karyawan (Indah et al., 2024).

Data studi terdahulu memperlihatkan yakni gaya keketuaan mempunyai peran yang relevan dalam prestasi kerja karyawan karena mampu menambah intensitas keterlibatan dan motivasi kerja (Tondowala et al., 2025); (Agustin et al., 2025). Berbagai studi lain didapatkan yakni peran tersebut tidak relevan, yang memperlihatkan adanya perbedaan data studi (Venessa, 2024). Dengan demikian, efektivitas gaya keketuaan menjadi aspek yang menentukan dalam penambahan intensitas prestasi kerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Penghargaan merupakan simbol penghargaan yang dihadirkan lembaga terhadap karyawan atas sumbangsih dan pencapaian kerja yang sudah dilaksanakan (Azizah & Betari, 2023). Pemberian penghargaan yang sesuai tidak hanya menambah intensitas kepuasan kerja, tetapi juga berperan dalam mendorong motivasi karyawan bermaksud bekerja lebih optimal (A. S. Yani et al., 2025).

Studi sebelumnya memperlihatkan yakni penghargaan mempunyai peran baik dan relevan dalam prestasi kerja karyawan (Guntoro et al., 2023). Namun demikian, ada pula

data studi yang memperlihatkan yakni penghargaan tidak berperan relevan dalam prestasi kerja, yang menandakan adanya perbedaan kondisi dalam penerapan sistem penghargaan (Kurniawan et al., 2019). Oleh karena itu, sistem penghargaan yang tepat menjadi salah satu aspek penting dalam menambah intensitas prestasi kerja karyawan.

H3: Diduga terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan cara pengolahan angka yang mempunyai maksud bermaksud mengetes relasi antarvariabel dengan objektif dan terukur. Cara ini dipilih karena mampu memberikan deskripsi empiris mengenai peran pelatihan, gaya keketuaan, dan penghargaan dalam prestasi kerja karyawan (Prakoso & Darningsih, 2023).

Data yang diimplementasikan melalui studi ini adalah data utama yang didapatkan dengan eksklusif dari informan melalui distribusi angket. Populasi studi mencakup semua karyawan tetap CV. Jaka Jati Jepara yang bertotal 80 orang. Melihat total populasi yang relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang diimplementasikan adalah teknik sensus, yaitu semua bagian populasi dihadirkan sebagai informan studi.

Alat studi disusun merujuk pada indikator dari masing-masing variabel yang diukur menerapkan skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5. Skala ini diimplementasikan bermaksud mengukur persepsi informan dalam variabel pelatihan, gaya keketuaan, penghargaan, dan prestasi kerja karyawan.

Tahap pengumpulan data dilaksanakan dengan daring melalui media Google Form guna mempermudah distribusi angket serta menambah intensitas cepatsi dalam pengolahan data.

Teknik kajian data yang diimplementasikan melalui studi ini adalah Pemodelan Persamaan Struktural Kuadrat Terkecil Parsial (PLS-SEM) dengan program aplikasi SmartPLS. Teknik ini dipilih karena mampu mengkaji relasi antarvariabel laten dengan simultan serta tidak mensyaratkan distribusi data yang ketat (Ghozali, 2020).

Pengtesan melalui studi ini meliputi tes keabsahan dan reliabilitas bermaksud menetapkan mutu alat studi, serta tes hipotesis bermaksud mengetahui peran antarvariabel yang diteliti. Dengan demikian, teknik ini diekspektasikan mampu memberikan data kajian yang akurat dan dapat dipercaya.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Studi

Variabel	Definisi	Indikator	Kode	Sumber
Pelatihan (X1)	Tahap penambahan intensitas pemahaman, keahlian, dan kemampuan kerja karyawan	Kesesuaian materi pelatihan	PL1	(Supatmi et al., 2019)
		Teknik pelatihan	PL2	
		Kemampuan instruktur	PL3	

Gaya Kepemimpinan (X2)	Simbol perilaku ketua dalam memperani dan membimbing karyawan	Kejelasan capaian pelatihan	PL4	(Indah et al., 2024)
		Manfaat pelatihan	PL5	
		Penambahan intensitas keahlian	PL6	
		Relevansi pelatihan	PL7	
		Evaluasi pelatihan	PL8	
		Komunikasi	GK1	
		Pemberian motivasi	GK2	
		Ketegasan pengambilan keputusan	GK3	
Penghargaan (X3)	Simbol balas layanan yang dihadirkan perusahaan terhadap karyawan atas prestasi kerjanya	Pemberian arahan kerja	GK4	(Azizah & Betari, 2023)
		Bonus/insentif	PH1	
		Penghargaan finansial	PH2	
		Pengakuan prestasi kerja	PH3	
		Penghargaan non-finansial	PH4	
		Promosi jabatan	PH5	
		Mutu kerja	KK1	
		Totalnya kerja	KK2	
Kinerja Karyawan (Y)	Data kerja yang diraih karyawan baik dengan mutu maupun totalnya	Ketepatan waktu	KK3	(Dianda et al., 2024)
		Efektivitas kerja	KK4	
		Penyelesaian masalah	KK5	
		Amanah	KK6	
		Kerja sama tim	KK7	

Selanjutnya, data dihimpun melalui angket yang didistribusikan dengan daring yang dibagikan melalui media sosial menerapkan Google Form. Angket ini berisi pernyataan-pernyataan yang diukur melalui skala Likert 1–5, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Kajian data menerapkan Partial Least Square (PLS-SEM) dengan program SmartPLS. Supatmi et al., (2019) menetapkan kelayakan model dengan tes asumsi klasik berupa normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga diimplementasikan. Teknik ini sesuai pada cara yang diimplementasikan oleh Hutagalung

(2022) dan Nurhuda et al., (2019) dalam mengukur peran gaya keketuaan dan suasana kerja dalam prestasi kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Konvergen

Tes keabsahan dan reliabilitas konvergen dilaksanakan bermaksud menetapkan yakni indikator mampu mengukur konstruk dengan tepat dan konsisten. Pengtesan ini menerapkan cara Partial Least Square (PLS) dengan melihat skor faktor pemuatan dan Varians Rata-rata yang Diekstrak (AVE). Indikator ditegaskan sah apabila mempunyai skor baik faktor pemuatan maupun Varians Rata-rata yang Diekstrak harus lebih banyak atau sama dengan 0,7 dan 0,5, masing-masing. Selanjutnya, jika Reliabilitas Komposit dan Alpha Cronbach lebih banyak atau sama dengan 0,7, pengukuran tersebut dianggap dapat diandalkan. Menurut Ghozali (2020), standar ini didasarkan pada aturan praktis studi PLS.

Tabel 2. Tes Keabsahan dan Reliabilitas Konvergen

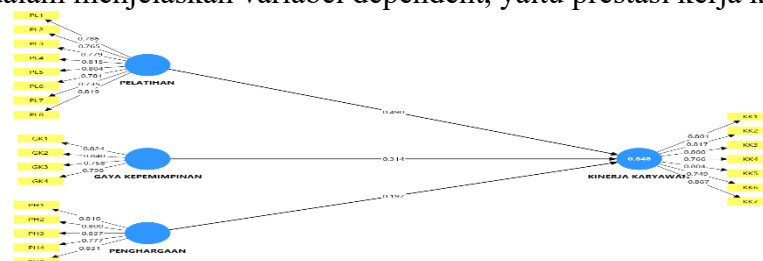
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0,820	0,828	0,881	0,649
Kinerja Karyawan	0,907	0,909	0,926	0,642
Pelatihan	0,911	0,913	0,928	0,618
Penghargaan	0,870	0,871	0,906	0,658

Sumber: data utama sudah diolah peneliti, PLS Smart 4 2026

Merujuk pada Tabel 2, semua variabel mempunyai skor Cronbach's Alpha dan Keandalan Komposit tersebut 0,7, menjadikan dapat ditegaskan reliabel. Disamping itu, skor Varians Rata-Rata yang Diekstrak (AVE) pada setiap variabel berada tersebut 0,5, yang memperlihatkan yakni semua konstruk sudah melengkapi ciri keabsahan konvergen. Dengan demikian, alat studi ditegaskan sah dan reliabel serta layak diimplementasikan bermaksud kajian selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R-Square)

Pada tes koefisien determinasi (R-Square) diimplementasikan bermaksud mengetahui dampak variabel independent, yaitu pelatihan, gaya keketuaan, dan penghargaan dalam menjelaskan variabel dependent, yaitu prestasi kerja karyawan.



Gambar 3. Structural Model

Keterangan: PL (Pelatihan), GK (Gaya Keketuaan), PH (Penghargaan), KK (Prestasi kerja Karyawan).

Tabel 3. Tes Koefisien Determinasi (Tes R-Square)

Variabel Dependent	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,848	0,842

Sumber: data utama sudah diolah peneliti, PLS Smart 4 2026

Merujuk pada Tabel 3, skor R-Kuadrat yang didapatkan dari perhitungan adalah sebanyak 0,848. Data tersebut menandakan yakni variabel pelatihan, gaya keketuaan, dan penghargaan mampu menjelaskan variabel prestasi kerja karyawan sebanyak 0,848. Namun, variabel lain yang tidak termasuk dalam model studi ini menjelaskan sisanya sebanyak 0,152. Bahkan sesudah memperhitungkan ukuran sampel dan total variabel, model studi ini masih mampu menjelaskan relasi antar variabel yang diteliti dengan baik, yang ditunjukkan oleh skor R-Kuadrat yang disesuaikan (Adjusted R-Square) sebanyak 0,842.

Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficients)

Dengan menerapkan P-Value yang didapatkan dari temuan bootstrapping SmartPLS, kami mengetes hipotesis tentang saling ketergantungan data model struktural. Ketika skor p value kurang dari 0.05, hipotesis tersebut dianggap relevan.

Tabel 4. Data Tes Hipotesis (Path Coefficients)

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Deviasi standar (STDEV)	Statistik T (O/STDEV)	P values
GK-> KK	0.314	0.321	0.082	3.851	0.000
PH -> KK	0.197	0.192	0.081	2.424	0.015
PL -> KK	0.490	0.488	0.089	5.531	0.000

Sumber: data utama sudah diolah peneliti, PLS Smart 4 2026

Merujuk pada Tabel 4, data tes hipotesis memperlihatkan yakni semua variabel independen berperan relevan dalam KK. Hal ini dibuktikan dengan skor P-values masing-masing relasi yang lebih kecil dari 0,05.

Variabel GK dalam KK mempunyai koefisien sebanyak 0,314 dengan skor T-statistics 3,851 dan P-values 0,000, menjadikan memperlihatkan peran baik dan relevan. Selanjutnya, PH dalam KK mempunyai koefisien sebanyak 0,197 dengan T-statistics 2,424 dan P-values 0,015, yang juga memperlihatkan peran baik dan relevan. Sementara itu, PL dalam KK mempunyai koefisien paling banyak yaitu 0,490 dengan T-statistics 5,531 dan P-values 0,000, menjadikan dapat disimpulkan yakni PL merupakan variabel yang paling dominan dalam memerani KK.

Dengan demikian, semua hipotesis melalui studi ini ditegaskan tidak ditolak karena melengkapi ciri relevansi (P-values < 0,05).

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Peran pelatihan dalam prestasi kerja karyawan ditunjukkan melalui skor nilai sampel sebanyak 0,490 dengan T-statistics 5,531 (> 1,96) serta P-values 0,000 (< 0,05), yang berarti pelatihan mempunyai peran baik dan relevan dalam prestasi kerja karyawan (Ghozali, 2020). Data ini memperlihatkan yakni bertambah baik pelatihan yang

dihadirkan terhadap karyawan, maka bertambah besar pula prestasi kerja yang didatangkan (Rusdian et al., 2025). Dengan teoritis, pelatihan merupakan bagian dari strategi inovasi sumber daya manusia yang mempunyai maksud bermaksud menambah intensitas keahlian kerja karyawan baik dari aspek pemahaman, keahlian, maupun sikap kerja (Fathurahman, 2020). Pelatihan yang tepat mampu menambah intensitas kemampuan perseorangan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan produktif (Dianda et al., 2024).

Dalam konteks studi ini, pelatihan yang dihadirkan di CV. Jaka Jati Jepara terbukti mampu menambah intensitas kemampuan operasional dan non-operasional karyawan, menjadikan berdampak eksklusif dalam penambahan intensitas prestasi kerja (T & Noya, 2025). Data studi ini sesuai pada Fitriyadi et al. (2024) dan (Gouwtama & Yoyo, 2025) yang menyatakan yakni pelatihan berperan baik dan relevan dalam prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Peran gaya keketuaan dalam prestasi kerja karyawan ditunjukkan melalui skor original sample sebanyak 0,314 dengan T-statistics 3,851 ($> 1,96$) serta P-values 0,000 ($< 0,05$), yang berarti gaya keketuaan mempunyai peran baik dan relevan dalam prestasi kerja karyawan (Ghozali, 2020). Hal ini menandakan yakni bertambah tepat gaya keketuaan yang diimplementasikan, maka bertambah besar prestasi kerja karyawan (Tondowala et al., 2025).

Dengan teoritis, gaya keketuaan merupakan aspek penting yang memperani perilaku, motivasi, dan prestasi kerja karyawan dalam lembaga (Hamidi, 2020). Keketuaan yang partisipatif dan komunikatif mampu menghadirkan suasana kerja yang damai serta menambah intensitas keterlibatan karyawan dalam mewujudkan capaian Lembaga (Nurhuda et al., 2019).

Melalui studi ini, gaya keketuaan yang diimplementasikan di CV. Jaka Jati Jepara mampu menambah intensitas loyalitas dan intensitas kerja karyawan menjadikan berdampak pada penambahan intensitas prestasi kerja (Indah et al., 2024). Data ini sesuai pada studi Agustin et al., (2025) serta Wailmi & Trisnowati (2025) yang menyatakan yakni gaya keketuaan berperan baik dan relevan dalam prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Peran penghargaan dalam prestasi kerja karyawan ditunjukkan melalui skor original sample sebanyak 0,197 dengan T-statistics 2,424 ($> 1,96$) serta P-values 0,015 ($< 0,05$), yang berarti penghargaan mempunyai peran baik dan relevan dalam prestasi kerja karyawan (Ghozali, 2020). Hal ini memperlihatkan yakni bertambah baik sistem penghargaan yang dihadirkan, maka bertambah meningkat pula prestasi kerja karyawan (Guntoro et al., 2023).

Dengan teoritis, penghargaan merupakan bagian dari sistem kompensasi yang diimplementasikan lembaga bermaksud memotivasi karyawan agar bekerja lebih optimal dan produktif (D. A. Yani, 2021). Pemberian penghargaan baik dalam simbol finansial maupun non-finansial dapat menambah intensitas kepuasan kerja serta mendorong perilaku kerja yang baik (Pitaloka & Widyastuti, 2021).

Dalam konteks studi ini, penghargaan yang dihadirkan terhadap karyawan CV. Jaka Jati Jepara terbukti mampu menambah intensitas motivasi kerja dan intensitas dalam menyelesaikan tugas (Azizah & Betari, 2023). Data ini sesuai pada studi Muhtar et al. (2023) serta Risda et al. (2021) yang menyatakan yakni penghargaan berperan relevan dalam prestasi kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan, gaya kepemimpinan, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan CV. Jaka Jati Jepara, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Jaka Jati Jepara.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Jaka Jati Jepara
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel penghargaan terhadap kinerja karyawan CV. Jaka Jati Jepara

Merujuk pada kesimpulan tersebut, maka dapat disarankan hal-hal berikut:

- 1) Merujuk pada variabel dengan peran terbanyak, yaitu pelatihan, kepengurusan CV. Jaka Jati Jepara disarankan bermaksud menambah intensitas mutu dan intensitas program pelatihan dengan kontinu. Pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan keperluan riil pekerjaan serta perkembangan teknologi dan tahap kerja, menjadikan mampu menambah intensitas keahlian karyawan dengan maksimal dan berdampak eksklusif pada penambahan intensitas prestasi kerja.
- 2) Selanjutnya, terkait gaya keketuaan yang juga mempunyai peran relevan, perusahaan disarankan bermaksud memperkuat penerapan gaya keketuaan yang partisipatif, komunikatif, dan adaptif. Pimpinan diekspektasikan mampu membangun relasi kerja yang harmonis, memberikan arahan yang jelas, serta terbuka dalam masukan karyawan guna menambah intensitas motivasi dan keterlibatan kerja.
- 3) Pada variabel penghargaan, perusahaan perlu mengembangkan sistem penghargaan yang lebih transparan, adil, dan berbasis prestasi kerja. Pemberian penghargaan tidak hanya dalam simbol finansial, tetapi juga non-finansial berupa pengakuan, promosi jabatan, dan kesempatan inovasi karier agar dapat menambah intensitas motivasi dan intensitas kerja karyawan.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan bermaksud mengembangkan model studi dengan memperbanyak variabel lain berupa motivasi kerja, budaya lembaga, suasana kerja, atau kepuasan kerja, didapatkan deskripsi yang lebih menyeluruh mengenai aspek-aspek yang memengaruhi prestasi kerja karyawan. Disamping itu, studi selanjutnya dapat memperluas objek studi pada sektor industri lain bermaksud menambah intensitas generalisasi data studi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D., Hendra, J., & Koeshardjono, H. (2025). Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Kota Probolinggo. *ECo-Fin: Economics and Financial*, 7(3). <https://doi.org/10.32877/ef.v7i3.2353>
- Ambarwati, D., & Permana, D. F. (2026). Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kantor, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Semarang. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.37606/publik.v13i1.2076>
- Azizah, S. N., & Betari, G. S. (2023). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Penjualan Produk Cv . Primarasa Sejahtera). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 1454–1464. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i2.1974>
- Dianda, R., Putri, Z., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Fathurahman, F. M. (2020). Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Faletahan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 683–694. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Gouwta, C., & Yoyo, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi , Gaya Kepemimpinan , dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemoderasi. *ECo-Fin Economics and Financial*, 7(2). <https://doi.org/10.32877/ef.v7i2.2205>
- Guntoro, Y., Dewanto, I. J., & Nurhidayah, R. (2023). Pengaruh Reward , Punishment dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Warehouse PT . Sentosa Supply Indonesia. *ECo-Fin*, 5(3), 348–356. <https://doi.org/10.32877/ef.v5i3.2723>
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Indah, N., Afriyani, F., & Veronica, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Cahaya Petro Energi. *ECo-Fin Economics and Financial*, 6(3), 634–647. <https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1670>
- Kurniawan, I. A., Murdiati, S., & Subroto, S. (2019). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Komitmen Kerja terhadap. *PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 11(2), 158–172.

- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *IqtishadEQUITY Jurnal MANAJEMEN*, 1(1).
- Prakoso, M. S., & Darningsih, I. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Karsa Mediaformasindo. *CAKRAWALA*, 30(2), 72–83.
- Rusdian, A., Jusriadi, E., & Soraya, Z. (2025). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sipakatallasa Kota Makassar. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 03(04), 1848–1857. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.617>
- Sari, S. N. Y., & Wardhani, R. A. N. (2026). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan uptd puskesmas kaliwates jember. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 13(1), 45–57. <https://doi.org/10.37606/publik.v13i1.2107>
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 25–37.
- Sutanto, E., Indriastiningsih, E., & Devi, A. O. T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Diskominfo Kabupaten Klaten. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan (JTMIT)*, 4(3), 1167–1175.
- T, G. A. Y., & Noya, R. S. (2025). Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui Kompetensi dan Pelatihan : Penelitian pada PT . Wujud Rama Abadi. *ECo-Fin Economics and Financial*, 7(2), 975–992. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i2.2326>
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1599–1606.
- Tondowala, E. R., Ibrahim, A. I., Kornelius, Y., Chintya, P., Buntuang, D., Ekonomi, F., & Tadulako, U. (2025). Perspektif Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Tatura Utara. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, 8(1), 105–119. <https://doi.org/10.32500/jematech.v8i1.8831>
- VENESSA. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Merk A Di PT. PNM*. Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- Werdianingsih, Utomo, & Indaryani. (2025). Effect of Training and Rotation on Employee Performance wth Competency as An Intervening Variable. *Jurnal*

Litbang, 2(1), 73–86.

- Wismarwatiningsih, C. B., Nugraheni, K. S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Indonesia, P. (2026). Dinamika kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan motivasi dan kinerja aparatur di desa mlilir. *PUBLIK: Jurnal.Manajemen.Sumber Daya Manusia, Adminsitasi Dan Pelayanan Publik*, 13(1), 151–161. <https://doi.org/10.37606/publik.v13i1.2194>
- Yani, A. S., David, A., & Whardana, E. (2025). Pengaruh Implementasi Penghargaan dan Pengakuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(4), 3840–3844. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i4.7605>
- Yani, D. A. (2021). Pengaruh Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 77–90.