

## PENGARUH *CAPACITY BUILDING* DAN *REWARD* TERHADAP KOMITMET KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN

CHAIRIL GUNADHARMA

*Magister Manajemen Universitas Pancasila*

*Email: chairilg@danareksa.co.id*

### ABSTRACT

*Analytical tools used in this study is the analysis of the Path with the help of application Statistical Programme for Social Science (SPSS) Amos 23, whereas the sample used in this study were 72 employees contract which is the power seller in PT Danareksa securities. From the results of this research are expected to be known the extent to which the magnitude of influence between the variable Capacity Building and Reward employees with Work Performance against the Commitments of Work as intervening in PT Danareksa securities.*

**Keywords :** *Capacity Building, Reward, Commitments of Work and Work Performance*

### Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah, eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Kasmir 2016). Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam perkembangan perusahaan kedepannya. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan semua tergantung oleh kemampuan SDM atau karyawan yang ada di perusahaan tersebut. SDM tersebut dituntut untuk terus dapat mengembangkan kemampuannya secara proaktif di dalam perusahaan.

Sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat berkembang secara terus menerus, mampu dan mau membantu perusahaan dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan

meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, Malayu SP 2013). Maka dari itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada aspek teknologi yang dimiliki perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang mengoperasikan dan dimiliki oleh perusahaan tersebut. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik itu dari segi pimpinan maupun karyawan yang ada di bawahnya.

Munculnya berbagai kebijakan pemerintah, terutama kebijakan-kebijakan lembaga keuangan seperti danareksa tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan lembaga keuangan non-bank telah menjadi pengungkit utama (*Key Leverage*) bagi upaya perwujudan kapasitas PT Danareksa Sekuritas.

Nama Danareksa memiliki makna yang dalam. "Dana" berarti dana dan "Reksa" berarti fidusia. Kewajiban fidusia adalah standar tertinggi perawatan yang dikenakan baik dalam ekuitas maupun hukum. Seorang fidusia diharapkan menjadi sangat setia kepada kepala sekolah kepada siapa mereka berutang tugas. Mereka tidak boleh mengutamakan kepentingan mereka sendiri sebelum tugas mereka, dan tidak boleh mengambil keuntungan dari posisi mereka

sebagai fidusia, kecuali jika persetujuan prinsipal. Karena hubungan fidusia disorot dengan itikad baik, loyalitas dan kepercayaan, fidusia harus melakukan sendiri pada tingkat yang lebih tinggi dari norma.

Danareksa mewujudkan kepercayaan fidusia terhadap Nilai Corporate Integritas, Keahlian, Transparansi, Akuntabilitas dan Keadilannya. Sebuah bank investasi yang kuat seperti Danareksa adalah komponen kunci dari pertumbuhan ekonomi dan strategi kemajuan keseluruhan bangsa. Saat ini, industri keuangan nasional masih didominasi oleh sektor perbankan korporasi dan ritel. Danareksa mengisi kekosongan yang dibutuhkan negara di sektor investment banking dan sangat penting dalam menyeimbangkan perubahan dari masyarakat yang menyelamatkan ke masyarakat investasi.

Dengan pengalaman lebih dari 30 tahun sejak didirikan pada tahun 1976 sebagai bank investasi milik negara, Danareksa tetap merupakan Lembaga Keuangan Non Bank yang dimiliki sepenuhnya oleh pemerintah Indonesia. Selama bertahun-tahun, Danareksa telah berkembang menjadi bank investasi utama di Indonesia. Bisnis utamanya adalah perbankan investasi, pasar modal ekuitas dan hutang, manajemen investasi dan *treasury*.

Danareksa adalah institusi keuangan perintis Indonesia dan merupakan yang pertama mengenalkan reksadana di Indonesia. Ini juga merupakan yang pertama meluncurkan dana pendapatan tetap dalam mata uang Dolar AS dan mempromosikan investasi berbasis syariah. Saat ini, Danareksa adalah satu-satunya perusahaan lokal yang menawarkan layanan akses pasar langsung kepada klien di seluruh dunia dan telah berkembang menjadi perusahaan yang telah mendapatkan penempatan ekuitas dan hutang paling banyak di Indonesia.

Setelah program perubahan transformasional perusahaan dimulai pada tahun 2001, Danareksa telah berkembang menjadi entitas yang ramping dan tangguh yang berfokus pada kompetensi intinya. Setelah berhasil menciptakan basis pelanggan yang lebih beragam, Danareksa yakin akan arus pendapatan yang stabil dan berulang

untuk masa depan. Atas perampangan tersebut maka lahirlah 4 entitas dari Danareksa yaitu: PT Danareksa Sekuritas, PT Danareksa Investment Management, PT Danareksa Capital dan PT Danareksa Finance.

Fenomena semakin buruknya prestasi kerja perusahaan, maka PT Danareksa Sekuritas perlu meningkatkan kapasitas penyelenggaraan. Kapasitas penyelenggaraan dapat ditingkatkan melalui perbaikan kemampuan pada tataran pengambilan maupun pelaksana kebijakan. Berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi PT Danareksa Sekuritas sebagai salah satu organisasi sektor publik, maka penting bagi PT Danareksa Sekuritas untuk melaksanakan apa yang dimaksud dengan *Capacity* sumber daya manusia dengan melaksanakan strategi peningkatan kapasitas (*Capacity Building*).

Amanat tersebut secara *Building* atau jelas tercantum pada pengembangan kapasitas tersebut. Dengan dilatarbelakangi untuk melancarkan pembangunan atau pengembangan institusi PT Danareksa Sekuritas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melaksanakan *Capacity Building* dengan pedoman evaluasi sebagai berikut:

- 1) PT Danareksa Sekuritas melakukan pembinaan dan fasilitasi dalam rangka peningkatan Prestasi Kerja perusahaan melalui strategi pengembangan kapasitas sumber daya manusia perusahaan.
- 2) Pengembangan kapasitas dapat berupa fasilitasi di bidang kerangka kebijakan, kelembagaan, dan sumber daya manusia.
- 3) Penyusunan program pengembangan kapasitas sumber daya manusia berpedoman pada kerangka nasional pengembangan kapasitas yang diatur dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK).

Berdasarkan substansi tersebut jelas bahwa peningkatan kapasitas penyelenggaraan perusahaan berbentuk pembinaan dan fasilitasi pada 3 (tiga) aspek yakni kerangka kebijakan, kelembagaan dan sumber daya manusia. Dalam praktiknya, telah banyak program *Capacity Building* yang dilakukan oleh berbagai pihak, baik

Pemerintah, Pemerintah daerah maupun Lembaga Donor Internasional. Laporan kajian ini juga mengungkap praktik-praktik *Capacity Building* yang telah dilaksanakan oleh kantor Kementerian PAN, Proyek SCBD dan United tujuan memperbaiki dan memperbarui sistem yang ada agar lebih dari sebelumnya.

Menurut peneliti pengembangan kapasitas kelembagaan maupun sumber daya manusia juga sangat penting untuk disoroti dilihat dari pengaruhnya terhadap peningkatan Prestasi karyawan. Di mana dalam hal ini, fokus dari pengembangan kapasitas yang dilakukan PT Danareksa Sekuritas melalui pembenahan struktur organisasi, mekanisme kerja, budaya organisasi, sistem anggaran/nilai serta sarana dan prasarana.

Mengingat sasaran dari PT Danareksa Sekuritas sendiri adalah para investor dan calon investor, sehingga dengan adanya *Capacity Building* ini dapat memberikan hasil yang maksimal dalam hal pelayanan. Peningkatan *Capacity Building* akan berpengaruh pula terhadap *output* (Prestasi Kerja) yang dihasilkan perusahaan. Peningkatan *Capacity Building* seseorang akan lebih menguasai bidang pekerjaannya.

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau *Reward* yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi Prestasi Kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Reward* merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

*Reward* adalah apa yang diterima pekerja sebagai pertukaran atas kontribusinya kepada organisasi (Werther dan Davis, 1996 dalam Risqon dan Purwadi, 2012). Di dalam *Reward* terdapat sistem intensif yang menghubungkan *Reward* dengan Prestasi Kerja. Dengan *Reward* kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan Prestasi Kerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh Prestasi Kerja karyawannya, suatu perusahaan akan berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan Prestasi Kerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Prestasi Kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Prestasi Kerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kejadian sikap kooperatif (Northouse, P. G, 2007).

Prestasi apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Maya, P. dan Netra, I.G.S.K. 2013).

Prestasi Kerja karyawan adalah peningkatan terhadap upaya para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora: 2014). Dengan demikian Prestasi Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, Prestasi Kerja karyawan akan berjalan efektif apabila didukung dengan *Reward* dan pengembangan karier yang baik.

Setiap karyawan dalam perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan *Reward* yang sesuai dengan harapan mereka dan apabila harapan mereka terpenuhi maka karyawan tersebut akan dengan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Menurut Handoko (2012), departemen personalia merancang dan mengadministrasikan *Reward* karyawan. Bila *Reward* yang diberikan secara benar, para karyawan lebih terpuaskan dan berprestasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Simamora (2014) mengatakan bahwa *Reward* yang baik adalah sistem *Reward* yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang

dapat meningkatkan Prestasi Kerja karyawan-karyawan. Maka dari itu sistem *Reward* yang ada seharusnya dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, memastikan bahwa perlakuan adil terhadap mereka dalam hal *Reward* dan memberikan imbalan sudah sesuai dengan kerja keras mereka untuk memenuhi kewajiban terhadap perusahaan. Apabila sistem *Reward* tersebut sudah memenuhi kebutuhan para karyawan, maka mereka akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal.

Sumber daya yang dimiliki oleh PT. Danareksa Sekuritas adalah sebuah modal awal yang harus tetap dijaga. Mereka memegang peran penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Menurut salah satu karyawan yang bekerja di PT. Danareksa Sekuritas, bahwa perusahaan sudah baik dalam memelihara karyawan yang ada, baik dari segi pengembangan kapasitas maupun *Reward* yang ada di dalam perusahaan. Pernyataan ini diakibatkan perusahaan ini sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan pun merasa kerja keras yang diberikannya pada perusahaan sebanding dengan berbagai *Reward* yang didapatkan. Selain itu, pengembangan kapasitas yang beliau dapat juga jelas dan transparan sehingga menimbulkan kemampuan dan suasana kerja yang kondusif.

Dalam pemberian *Reward* terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, jika pemberian *Reward* tersebut tidak adil dan baik akan mengakibatkan menurunnya tingkat Prestasi Kerja pada karyawan yang merasa diberlakukan tidak adil tersebut. Hal ini juga terjadi pada hal pengembangan kapasitas yang ada di PT. Danareksa Sekuritas, apabila tidak direncanakan dan diatur dengan baik maka akan menimbulkan kecemburuan dan rasa ketidakadilan yang dirasakan oleh individu atau karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Karyawan yang telah memiliki pengembangan kapasitas yang baik dengan *Reward* yang mencukupi maka akan mempengaruhi Prestasi Kerja perusahaan

pula dengan menciptakan pelayanan yang baik. Prestasi Kerja sebagai dorongan atau daya penggerak, hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para karyawan. Prestasi Kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan instansi.

Prestasi Kerja karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins, 2006). Bahwa seseorang yang sangat berprestasi yaitu orang yang telah melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak berprestasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Dari definisi diatas Prestasi Kerja merupakan hal yang harus terus menerus dimiliki oleh karyawan agar dapat bekerja optimal guna mencapai tujuan organisasi dan dapat melaksanakan pelayanan yang bermutu dan berkualitas.

## Metode Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis menggunakan statistik inferensial. Perhitungan dilakukan berdasarkan rumus-rumus statistik dengan bantuan aplikasi Statistical Program for Social Science (SPSS) for Windows, kemudian dilakukan penafsiran terhadap angka-angka yang diperoleh sehingga akan diketahui sejauh mana hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini secara umum dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *Capacity Building* (X1) dan *Reward* (X2) terhadap Komitmen Kerja (Z) dan Prestasi Kerja karyawan (Y) pada PT Danareksa Sekuritas.

Untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini, maka dilakukan pengungkapan sejumlah variabel lengkap dengan konsep, dimensi, indikator, ukuran



dan skalanya. Variabel penelitian merupakan konsep abstrak yang dapat diukur. Suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang akan digunakan adalah Analisa Jalur. Model analisis jalur ini menggunakan model serta persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1}X_1 + \rho_{y_1x_2}X_2 + \rho_{y_1e_1}e_1$$

$$Y_2 = \rho_{y_2y_1}Y_1 + \rho_{y_2x_1}X_1 + \rho_{y_2x_2}X_2 + \rho_{y_2e_1}e_1 + \rho_{y_2e_2}e_2$$

**Temua Penelitian dan Pembahasan**

**Tabel 1.** Hasil Uji Kecocokan Model

No	Goodness of Fit (GOF) index	Cut – Off Value (Nilai Batas)	Nilai pada model (Hasil)	Keterangan
1	Chi Square (x <sup>2</sup> )	Semakin kecil semakin baik (<214,477)	1,285	Good Fit
2	CMIN/DF	>0	1,285	Good Fit
3	Probability Level	>0,05	0,257	Good Fit
4	GFI	GFI >0,9 (Good Fit) 0,8 GFI 0,9 (Marginal Fit)	0,991	Marginal Fit
5	AGFI	>0,90	0,911	Good Fit
6	TLI	>0,95	0,984	Good Fit
7	CFI	CFI > 0,95 (Good Fit) 0,8 CFI 0,9 (Marginal Fit)	0,997	Good Fit
8	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	<0.08	0,063	Good Fit

Dari hasil analisa Tabel 1 diketahui bahwa model telah memenuhi kriteria GOF yang telah ditetapkan nilai pengujian GOF dengan *Chi Square* (x<sup>2</sup>). Menunjukkan sebesar dengan probabilitas yang menunjukkan tidak adanya perbedaan antara model yang

diprediksikan dengan data pengamat. Ukuran-ukuran kelayakan model yang lain berada dalam kategori baik. Dengan demikian kecocokan model yang diprediksikan dengan nilai-nilai pengamatan maka model yang diajukan dapat diterima sebagai model dalam penelitian ini.

1) Pengujian Hipotesa 1

Ho : *Capacity Building* Tidak Berpengaruh terhadap *Komitmen Kerja* pada PT Danareksa Sekuritas.

Ha: *Capacity Building* Berpengaruh terhadap *Komitmen Kerja* pada PT Danareksa Sekuritas.

*Kesimpulan:*

Karena nilai CR sebesar 3.625 > 1,967 atau terdapat tanda \*\*\* nilai P <00.05, maka dapat disimpulkan Ha diterima, sehingga Ho ditolak, yang berarti *Capacity Building* berpengaruh terhadap *Komitmen Kerja* pada PT Danareksa Sekuritas.

2) Pengujian Hipotesis 2

Ho: *Reward* Tidak Berpengaruh terhadap *Komitmen Kerja* pada PT Danareksa Sekuritas.

Ha: *Reward* Berpengaruh terhadap *Komitmen Kerja* pada PT Danareksa Sekuritas.

*Kesimpulan:*

Karena nilai CR sebesar 3.369 > 1,967 atau terdapat tanda \*\*\* nilai P <0.05, maka dapat disimpulkan Ha diterima, sehingga Ho ditolak, yang berarti *Reward* Berpengaruh terhadap *Komitmen Kerja* pada PT Danareksa Sekuritas.

3) Pengujian Hipotesis 3

Ho : *Komitmen Kerja* Tidak Berpengaruh terhadap *Prestasi Kerja* pada PT Danareksa Sekuritas.

Ha: *Komitmen Kerja* Berpengaruh terhadap *Prestasi Kerja* pada PT Danareksa Sekuritas.

*Kesimpulan:*

Karena nilai CR sebesar 5.932 > 1,967 atau terdapat tanda \*\*\* nilai P <0.05, maka dapat disimpulkan Ha diterima, sehingga Ho ditolak, yang berarti *Komitmen kerja* Berpengaruh terhadap *Prestasi Kerja* pada PT Danareksa Sekuritas.

4) Pengujian Hipotesis 4

$H_0$  : *Reward* tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT Danareksa Sekuritas.

$H_a$ : *Reward* berpengaruh terhadap Prestasi kerja pada PT Danareksa Sekuritas.

*Kesimpulan:*

Karena nilai CR sebesar  $9.421 > 1,967$  atau terdapat tanda \*\*\* nilai  $P < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima, sehingga  $H_0$  ditolak, yang berarti *Reward* berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT Danareksa Sekuritas.

##### 5) Pengujian Hipotesis 5

$H_0$  : *Capacity Building* Tidak Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT Danareksa Sekuritas.

$H_a$  : *Capacity Building* Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT Danareksa Sekuritas.

*Kesimpulan:*

Karena nilai CR sebesar  $4,266 > 1,967$  atau terdapat tanda \*\*\* nilai  $P < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima, sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat Pengaruh *Capacity Building* terhadap Prestasi Kerja pada PT Danareksa Sekuritas.

Berikut adalah pembahasan pengaruh langsung dan tidak langsung yang berpengaruh ditunjukkan sebagai mana untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung, maupun secara tidak langsung.

Pengaruh langsung *Capacity Building* terhadap Komitmen Kerja (sebesar 0,181) dan pengaruh langsung *Reward* terhadap Komitmen Kerja (sebesar 0,368). Adapun pengaruh langsung *Capacity Building* terhadap Prestasi Kerja (sebesar 0,112), sedangkan pengaruh langsung *Reward* terhadap Prestasi Kerja (sebesar 0,617). Komitmen Kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja (sebesar 0,392). *Reward* memiliki pengaruh lebih besar baik terhadap Komitmen Kerja maupun Prestasi Kerja dari pada *Capacity Building*.

Pengaruh tidak langsung *Capacity Building* terhadap Komitmen Kerja (sebesar 0,000), sedangkan *Reward* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Kerja

(sebesar 0,000) dan tidak ada pengaruh langsung antara *Capacity Building* terhadap Prestasi Kerja (sebesar 0,071). Adapun pengaruh tidak langsung *Reward* terhadap Prestasi Kerja (0,144). Sedangkan, pengaruh tidak langsung Komitmen Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan nilai sebesar (0.000).

Pengaruh total *Capacity Building* dan Komitmen Kerja terhadap Prestasi Kerja memiliki pengaruh total dengan nilai (0,183) dan pengaruh total *Reward* dan Komitmen Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan nilai (0,762).

## Simpulan

Variabel *Capacity Building* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pada PT. Danareksa Sekuritas. Hal ini terbukti bahwa P-value sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 dan koefisien regresi bertanda positif. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Capacity Building* terhadap Komitmen Kerja karyawan pada PT. Danareksa Sekuritas. Variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pada PT. Danareksa Sekuritas. Hal ini terbukti bahwa P-value sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 dan koefisien regresi bertanda positif. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Reward* terhadap Komitmen Kerja karyawan pada PT. Danareksa Sekuritas.

Variabel *Capacity Building* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Danareksa Sekuritas. Hal ini terbukti bahwa P-value sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Capacity Building* terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Danareksa Sekuritas. Variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Danareksa Sekuritas. Hal ini terbukti bahwa P-value sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Reward* terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Danareksa Sekuritas.

Variabel Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT Danareksa Sekuritas. Hal ini terbukti bahwa P-value sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Komitmen Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Danareksa Sekuritas.

Pimpinan perlu memperhatikan keterampilan dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai akan cenderung mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Peningkatan penghasilan dengan memberikan tunjangan-tunjangan sesuai dengan prestasi kerja karyawan namun tetap terus mensosialisasikan *punishment* atas perilaku kerja pada masing-masing karyawan.

Meningkatkan loyalitas karyawan, melalui pelatihan dan pengembangan bagi karyawan dan pimpinan secara periodik sehingga mempunyai bekal dalam bidang manajerial. Membudayakan nilai-nilai perusahaan yang positif kepada karyawan sehingga timbul sikap dan perilaku serta kesadaran karyawan untuk selalu menjaga prestasi kerja mereka. Meningkatkan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas dan menghindari benturan kepentingan, memberikan kontribusi kepada maju mundurnya perusahaan dalam mencapai visi, misi serta tujuan akhir perusahaan.

## Daftar Referensi

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Gunung Agung, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Northouse, P. G. 2007. *Leadership Theory and Practice*. Sage Publications, London.

Risqon, Mochamad & Purwadi, Didik. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol 13, No 1, Juni 2012.

Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA, Jakarta.

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.