

**PENGARUH CAPACITY BUILDING TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG  
DIMEDIASI DISIPLIN KERJA  
( Studi Kasus Pada Karyawan PT. Barnum Inovasi Global Surabaya)**

**Anugrah Bagus Sugiharto,<sup>1</sup> Syahri Ramadoan,<sup>2</sup> Ni Nyoman Suli Asmara Yanti,<sup>3</sup>  
Dasa Rahardjo Soesanto,<sup>4</sup> Teguh Setiawan Wibowo<sup>5</sup>**

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IEU Surabaya

<sup>2</sup>Universitas Mbojo Bima

<sup>3</sup>IAHN Gde Pudja Mataram

<sup>4</sup>UTPAS (Universitas Utpadaka Swastika)

<sup>5</sup>STIE Mahardhika

Email : [anugrabs@gmail.com](mailto:anugrabs@gmail.com)

**Abstrak**

SDM memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan, karena fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas SDM yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh capacity building terhadap kinerja karyawan yang dimediasi disiplin kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Barnum Inovasi Global Surabaya). Populasi yang digunakan adalah populasi seluruh karyawan Kantor PT. Barnum Inovasi Global Surabaya. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Output SPSS menunjukkan capacity building secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja tidak mampu memediasi hubungan antara capacity building terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Capacity building, disiplin kerja, kinerja karyawan, dan SDM

**1. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi manusiawi yang merupakan aset non material/non financial. SDM berfungsi sebagai penggerak suatu organisasi untuk mewujudkan eksistensi organisasi tersebut. SDM merupakan modal yang memiliki kedudukan penting dalam suatu organisasi, bukan sekedar sumber daya organisasi yang dibutuhkan dan dipekerjakan karena memiliki kompetensi intelektual. Kualitas SDM berkenaan dengan keahlian, kemampuan dan keterampilan kerja seseorang. Menurut Matutina (2001) kualitas SDM (karyawan) mengacu pada : 1. Pengetahuan (knowledge) 2. Keterampilan (skill). 3. Kemampuan (abilities) Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam organisasi apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Capacity Building mendefinisikan kapasitas sebagai kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efektif, efisien dan terus-menerus. Sedangkan Morgan (Milen, 2006) merumuskan pengertian kapasitas sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/sector, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu. Lebih lanjut, Milen (2004) memberikan pengertian peningkatan kapasitas sebagai: proses dimana individu, kelompok, organisasi, institusi, dan masyarakat meningkatkan kemampuan mereka untuk (a) menghasilkan kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (*core functions*), memecahkan permasalahan,

merumuskan dan mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dan (b) memahami dan memenuhi kebutuhan pembangunan dalam konteks yang lebih luas dalam cara yang berkelanjutan.

Capacity building bukan proses yang berangkat dari nol atau ketiadaan, melainkan berawal dari membangun potensi yang sudah ada untuk kemudian diproses agar lebih meningkatkan kualitas diri, kelompok, organisasi serta sistem agar tetap dapat bertahan di tengah lingkungan yang mengalami perubahan secara terus-menerus. Walaupun konsep dasar dari capacity building ini adalah proses pembelajaran, namun capacity building pada penerapannya dapat diukur sesuai dengan tingkat pencapaiannya yang diinginkan, apakah diperuntukkan dalam jangka waktu yang pendek, menengah atau panjang. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Capacity Building Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan maupun kesuksesan program pengembangan kapasitas. Namun secara khusus Soeprpto (2006) mengemukakan bahwa faktor-faktor signifikan yang mempengaruhi pengembangan kapasitas adalah sebagai berikut: a. Komitmen bersama. b. Kepemimpinan. c. Reformasi peraturan. d. Reformasi kelembagaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan kinerja karyawan dan disiplin kerja. Kinerja karyawan sendiri adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Capacity building adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas – luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan menurut (Silalahi, 2000). Tujuannya adalah meningkatkan produksi kerja karyawan pada semua tingkat perusahaan, setiap perusahaan wajib membantu pekerja meningkatkan keterampilan yang dimiliki berdasarkan minat dan bakat yang ada untuk memenuhi perusahaan.

Kinerja karyawan didapatkan setelah karyawan berhasil menunjukkan hasil kerja yang di harapkan dan membawa kepuasan untuk pihak perusahaan maupun untuk karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja yang di hasilkan oleh karyawan tersebut. Dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari perusahaan sehingga mereka atau karyawan tersebut akan terdorong untuk menunjukan kinerja yang semakin baik. Menurut Hasibuan (2012) penilaian kinerja yaitu menilai rasio hasil kerja nyata standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart – standart organisasional (Handoko, 2008). Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan *energy*. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati – hatian , senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Flippo (2010) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran.

## 2. METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011) Variabel penelitian merupakan atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai versi tertentu yang diterapkan oleh peneliti guna mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

### **Variabel Bebas**

Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini variabel independennya yaitu capacity building ( $x_1$ )

### **Variabel Terikat**

Variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono,2013). Dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu kinerja karyawan ( $y_2$ ).

### **Variabel Mediasi**

Variabel mediasi merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah disiplin kerja ( $y_1$ ).

### **Teknik Analisis Data**

Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*pathanalysis*). Menurut Sugiono (2013) analisis merupakan jalur dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat atau variabel dengan variabel lainnya analisis jalur ini menggunakan kolerasi, regresi, dan jalur sehingga mampu mengetahui untuk sampai variabel intervening. Dalam menganalisis data menggunakan aplikasi SSPS (Statiscal and Service).

### **Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan pengolahan data yang bertujuan untuk menggambarkan data (Yamin dan Kurniawan, 2014). Sedangkan menurut Ghozali (2016) manfaat dari statistik deskriptif yaitu untuk memberi gambaran suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai mayoritas (*modus*), standar devisi.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Penggunaan uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual atau variabel dependen dan independennya memiliki distribusi nominal. Pengujian normalitas residual muncul atau dapat dilihat dalam uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

#### **Uji Multikolinearitas**

Adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen ini di sebut dengan uji multikolinearitas. Tujuan uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya koerasi antar variabel bebas (*independen*) (Ghozali,2016).

#### **Uji Heteroskedastitas**

Pada uji heteroskedastitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap maka disebut dengan homokedastitas dan sebaliknya jika heteroskedastitas dilakukan dengan menggunakan uji *glejser* yang mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2016)

#### **Uji Autokolerasi**

Pada dasarnya Uji Autokolerasi mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah didalam model regresi linier ada kolerasi kesalahan pengganggu pada periode t pada kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. menurut Ghozali (2016) model kolerasi yang baik yaitu bebas dari autokolerasi. Dengan ini autokolerasi ada karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Durbin-Watson dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya autokolerasi.

### **Regresi Linier berganda 2 Tahap**

Menurut Sarwono (2011) regresi linier berganda mempunyai satu dan dua atau lebih variabel dependen. Metode dalam penelitian ini menggunakan estimasi parameter model regresi linear berganda yaitu metode kuadrat kecil atau yang sering disebut metode *Ordinary Least Square* (OLS) (Kutner et al, 2010). Metode *Ordinary Least Square* (OLS) untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu firm size (X1) dan pertumbuhan perusahaan (X2) dengan variabel dependen yaitu profitabilitas (Y1)

#### **Uji Goodness of Fit**

##### **Uji parsial ( uji-t)**

Pengujian uji-t ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji variabel dependen secara individu terhadap variabel independen. Pengujian ini mempunyai karakter yaitu bila keputusan uji statistik t jika p-value test < 0,05 maka hipotesis yang dihasilkan ditolak dengan ini menandakan variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara induvidu (Yamin dan Kurniawan 2014),

##### **Uji -F**

Penggunaan pengujian Uji-F ini digunakan untuk menguji keseluruhan independen atau variabel bebas yang mempunyai hubungan linier dengan variabel independen atau terikat secara menyeluruh. Menurut Ghozali (2016) dalam pengambilan Uji-F mempunyai kriteria berdasarkan nilai signifikan, dimana nilai signifikan F test < 0,05 dengan ini menunjukkan bahwa model regresi dapat dipergunakan untuk memperdiksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen

##### **Uji Koefisien Determinasi Adjusted ( $R^2$ )**

Penggunaan Pengujian Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur berapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2015) Koefisien determinan adjusted berkisar dari nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Apabila  $R^2$  bernilai kecil atau nol maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskann bahwa variabel dependen sangatlah bebas. Namun apabila nilai  $R^2$  mendekati satu maka variabel dependen memberikan hampir semua informasi dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

##### **Path Analysis**

Path Analysis bertujuan Untuk menguji pengaruh variabel intervening menggunakan metode analisis jalur (*path analisis*). Menurut Ridwan dan Kuncoro (2014) model analisis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen terhadap variabel dependen . Penelitian ini merupakan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (profitabilitas) dimediasi oleh variabel intervening.

### **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian. Sebelum menentukan sampel, maka terlebih dahulu peneliti harus menentukan populasi menurut (Hartono, 2011) populasi dengan karakteristik tertentu ada yang jumlahnya terhingga dan ada yang tidak terhingga. Penelitian hanya dapat dilakukan pada populasi yang terhingga saja. Sedangkan menurut (Widyanto, 2010) populasi merupakan suatu kelompok atau kumpulan objek atau objek yang akan digenerasikan dari hasil penelitian ini adalah masyarakat. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Barnum Inovasi Global Surabaya berjumlah 60 orang. Metode Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil keseluruhan anggota populasi, sehingga peneliti memutuskan menggunakan teknik atau metode sampel jenuh

Pada hasil output SPSS menunjukkan capacity building memiliki nilai t hitung sebesar 2,519 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015, karena nilai t hitung  $2,519 > t$  tabel 1,67155 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,015 < 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak

dan  $H_a$  diterima, yang artinya capacity building (X1) secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y1). **Dengan demikian H1 diterima.** Pada hasil output SPSS menunjukkan capacity building memiliki nilai t hitung sebesar 2,329 dan signifikansi sebesar 0,023, karena nilai t hitung  $2,329 > t$  tabel 1,67155 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,023 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya capacity building (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2). **Dengan demikian H2 diterima.** Pada hasil output SPSS menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,525 dan signifikansi sebesar 0,001, karena nilai t hitung  $3,525 > t$  tabel 1,67155 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya disiplin kerja (Y1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2). **Dengan demikian H3 diterima.** Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 0,03979, karena nilai z yang diperoleh sebesar  $0,03979 < 1,96$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa disiplin kerja tidak mampu memediasi hubungan capacity building terhadap kinerja karyawan. **Dengan demikian H4 ditolak.**

#### 4. KESIMPULAN

Capacity building secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Capacity building secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak mampu memediasi hubungan antara capacity building terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai z yang lebih kecil dari 1,96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa disiplin kerja tidak mampu memediasi hubungan capacity building terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Fadhil, et al. 2017. "Model Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Agroindustri Kopi Gayo Dalam Menghadapai Masyarakat Ekonomi ASEAN". Jurnal Manajemen Teknologi.
- Gandara Rida, 2008. "Capacity Building Dosen pada Jurusan di Perguruan Tinggi Badan Hukum Miliki Negara". Fakultas Ilmu Pendidikan UPI. Bandung.
- Ghozali, 2015. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: Universitas Diponegoro
- Grindle, M.S., (editor), 1997. "Getting Good Government : Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries, Boston, MA. Harvard Institute for International Development.
- Handoko, Hani. 2011. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPFE.
- Haryanto, 2014. "Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Institutional Capacity Development) (Teori dan Aplikasi)". Jakarta: AP21 Nasional. Jan
- H. 2008. "Corporate Social Responsibility & Sustainability Reporting". Bandung (ID): IAI.
- Matutina. 2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta (ID): Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Milen, Anelli, 2004. "Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas". Diterjemahkan secara bebas. Yogyakarta : Pondok Pustaka Jogja.

- Ratnasasi, J.R, Makmur, M, Ribawanto, H. 2014. “Pengembangan Kapasitas ( Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang”. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No.3
- Ruhana I. 2012. ‘Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia VS Daya Saing Global’. *J Profit*. 6(1):50-56.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kedelapan Belas, Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Wirawan. 2009. “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Salemba Empat