

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *HOMESCHOOLING* KAK SETO DI SURAKARTA YANG DIMODERASI BUDAYA ORGANISASI

Dwi Wijaya ¹⁾
Suprayitno ²⁾
Sutarno ³⁾

1.2.3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ wijaya.two89@gmail.com
²⁾ suprayitno29@yahoo.com
³⁾ sutarno_se_msi@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to (1) analyze the significance of the effect of compensation to employee performance Homeschooling Kak Seto in Surakarta. (2) analyze the significance of the influence of labor discipline on employee performance Homeschooling Kak Seto in Surakarta (3) analyze the significance of the influence of organizational culture on employee performance Homeschooling Kak Seto in Surakarta (4) analyze the significance of the effect of compensation to employee performance homeschooling kak seto in Surakarta moderated by organizational culture (5) to analyze the significance of the influence of labor discipline on employee performance Homeschooling Kak Seto in Surakarta moderated by the organization's culture. The population in this study are employees Homeschooling Kak Seto in Surakarta totaling 30 people, test instrument using validity and reliability test. Classic assumption test using the test: multicollinearity, heteroscedasticity, autocorrelation and normality. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis, t-test, F, coefficient determination and test the absolute difference. Based on the validity of the test showed that all valid instrument and of the reliability test showed all instruments reliable. Classic assumption test results show that the variable data of this study has been to meet the assumptions required by multiple linear regression model that does not happen multikolinearitas problem, does not occur heteroskedastisitas, and autocorrelation, and residual normal. The conclusion of this study are that: (1) compensation no significant effect on the performance of employees (2) discipline of work have a significant effect on the performance of employees, (3) organizational culture significantly influence employee performance, (4) the organizational culture does not moderate the influence of compensation on performance, (5) does not moderate the influence of organizational culture on employee performance work discipline.

Keywords: *compensation, work discipline, organizational culture, employee performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang yang sangat penting dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia erat hubungannya dengan pengelolaan sumber daya lain dalam organisasi tersebut. Secanggih apapun teknologi dan berapapun

ketersediaan modal, organisasi tetap akan membutuhkan sumber daya manusia untuk menggerakkan dan membuat sumber daya lain bekerja. Sehingga tidak mustahil apabila perhatian terhadap sumber daya manusia semakin besar, sebab sumber daya manusia adalah pengendali sumber daya lain dan

merupakan faktor penting dalam kesuksesan organisasi. Kinerja sumber daya manusia (karyawan) menjadi bagian penting dalam mencapai suatu keberhasilan suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi disebut produktif, dan karyawan dengan tingkat kinerja yang rendah disebut tidak produktif (Moch As'ad, 2005: 140). Kinerja karyawan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya: kemampuan melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006:113).

Salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi terkait dengan peran sumber daya manusia adalah masalah kompensasi. Hal ini dikarenakan kelayakan pemberian kompensasi akan berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya sehari-hari. Selain itu, masalah keadilan kompensasi juga mengindikasikan kebijakan organisasi dalam memperlakukan para karyawannya secara adil (Sahid Danuji dan M.D. Rahadhini, 2012: 116). Sistem kompensasi dirancang guna meningkatkan kinerja karyawan serta mempertahankan karyawan yang kompeten. Kompensasi juga berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan, karena salah satu tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan atau penghasilan. Kompensasi diperlukan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dengan harapan dapat meningkatkan imbalan yang diterimanya (Muhammad Nur. JAA dan Amin Wahyudi, 2011:43).

Kinerja karyawan juga dapat didorong oleh kedisiplinan dalam bekerja. Terlepas dari sifat manusia yang pasti mempunyai kesalahan maupun sifat lupa, kedisiplinan harus terus dilatih. Tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan organisasi semestinya dijalankan dengan baik oleh setiap individu, guna tercapainya tujuan organisasi. Bermula dari disiplin kerja yang tinggi diharapkan pekerjaan dapat selesai tepat waktu, meningkatkan tanggung jawab karyawan, serta membentuk sikap kerja yang baik. Pendisiplinan karyawan adalah

suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P. Siagian, 2014: 308).

Budaya organisasi juga mendorong kinerja karyawan menjadi lebih meningkat. Budaya penting bagi organisasi karena segala aktivitas dalam organisasi harus diatur dengan norma tertentu yang kemudian dijadikan suatu acuan dalam bekerja, serta sebagai karakter yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kinerja yang tinggi adalah salah satu wujud dari budaya organisasi yang baik. Nilai-nilai budaya organisasi untuk kondisi Indonesia dapat diukur dengan adanya kebersamaan dan keterbukaan. Di dalamnya terdapat aspek memanusiakan manusia, yang dapat membentuk sikap, harapan, dan komitmen karyawan untuk bekerja dengan sepenuh hati sehingga kontribusinya terhadap organisasinya juga akan positif (Ndraha Taliuziduhu, 2003: 134).

Homeschooling Kak Seto di Surakarta merupakan lembaga pendidikan alternatif yang dapat menjadi salah satu solusi pendidikan bagi anak-anak Indonesia. Proses belajar mengajar yang *flexible* memungkinkan para siswa dapat mengembangkan bakat dan minatnya masing-masing, hal ini tentu menuntut karyawan untuk terus meningkatkan keahliannya agar dapat memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik bagi para siswa. Untuk mendukung hal itu tentu dibutuhkan kerja keras seluruh elemen organisasi, dan sumber daya manusia berperan penting di dalamnya.

Tingkat keberhasilan *Homeschooling* Kak Seto dalam menyediakan sarana pendidikan sangat tergantung pada kinerja seluruh anggota organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai, serta sikap disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat memicu semangat kerja dan meminimalisasi perilaku kerja karyawan yang rendah, seperti sering tidak hadir, terlambat datang, malas bekerja, banyaknya keluhan, yang semuanya akan berdampak pada tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Faktor yang dominan

ditentukan oleh bagaimana kemampuan mentransformasikan budaya organisasi dan sistem kerja yang telah dirancang. Karena masih saja ada karyawan yang datang terlambat dan kurangnya semangat dalam bekerja meskipun segala peraturan telah disepakati bersama. Hal ini dikawatirkan akan berdampak pada terhambatnya organisasi dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis: (1) signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (2) signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (3) signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (4) signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh budaya organisasi (5) signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh budaya organisasi.

Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran digambarkan seperti pada gambar 1 di bawah ini:

Keterangan:

Variabel independen : Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)

Variabel moderasi : Budaya Organisasi (X_3)

Variabel dependen : Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Budaya organisasi memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H5: Budaya organisasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan survei terhadap karyawan *Homeschooling* Kak Seto di Surakarta, dengan pertimbangan bahwa sebelumnya belum pernah dilakukan penelitian mengenai sumber daya manusia, serta instansi telah bersedia memberikan izin penelitian. *Homeschooling* Kak Seto di Surakarta beralamat di jalan Cocak No. 4 Sidorejo, Mangkubumen, Banjarsari, Surakarta.

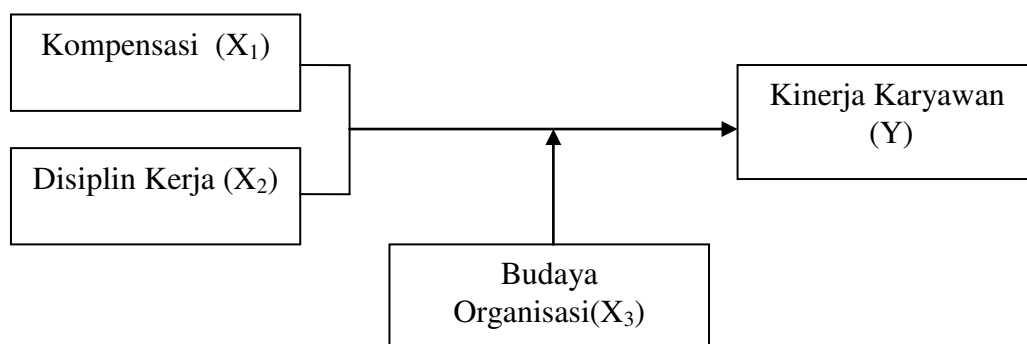
Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *Homeschooling* Kak Seto di Surakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yang diambil dengan teknik sensus dan menggunakan data primer.

Definisi Operasional Variabel yang Digunakan

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh *Homeschooling* Kak Seto kepada para karyawannya, baik berbentuk *financial* maupun *non financial* sebagai suatu balas jasa. Indikator-indikator kompensasi berdasarkan pernyataan Alex S. Nitisemito (2003: 150) terdiri dari:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Kesesuaian kompensasi

- a. Ketepatan pemberian upah/gaji
 - b. Pemberian tunjangan
 - c. Keadilan dan kelayakan upah/gaji
2. Disiplin Kerja
- Disiplin merupakan suatu ketaatan dan kepatuhan karyawan pada ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh *Homeschooling* Kak Seto. Indikator-indikator disiplin kerja berdasarkan pernyataan Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, dan Hamidah Nayati Utami (2013: 61) terdiri dari:
- a. Frekuensi kehadiran serta ketepatan jam masuk dan pulang kerja
 - b. Ketaatan pada peraturan yang berlaku
 - c. Ketaatan pada standar kerja yang ditentukan
 - d. Etika kerja karyawan dalam organisasi
3. Budaya Organisasi
- Budaya organisasi merupakan sebuah norma dan nilai-nilai yang telah disepakati bersama, serta dilaksanakan oleh seluruh bagian yang ada di *Homeschooling* Kak Seto, sebagai pedoman dalam berinteraksi dan bekerja. Indikator-indikator budaya organisasi berdasarkan pernyataan Luthans (2006: 280) terdiri dari:
- a. Aturan perilaku yang diamati
 - b. Norma
 - c. Nilai dominan
 - d. Filosofis
 - e. Aturan
 - f. Iklim organisasi
4. Kinerja Karyawan
- Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan *Homeschooling* Kak Seto dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai bagian dan tanggung jawabnya. Indikator-indikator kinerja berdasarkan pernyataan Wirawan (2009: 80) terdiri dari:
- a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan kerja

Pengujian Data

Untuk menguji kualitas data dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dan *Cronbach's Alpha*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert* 5 poin yaitu: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

Teknik Analisis Data

1. Uji asumsi klasik dilakukan melalui 4 uji yaitu: uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.
2. Pengujian hipotesis 1, 2, dan 3 menggunakan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y), (3) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam analisis ini ada persamaan sebagai berikut (Imam Ghozali, 2005: 153).
$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$
3. Pengujian hipotesis 4 dan 5 menggunakan uji selisih mutlak yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimoderasi oleh budaya organisasi (X_3).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dijabarkan dalam tabel 1 berikut ini:

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen kompensasi (X_1) sebanyak 9 butir pernyataan, disiplin kerja (X_2) 8 butir pernyataan, budaya organisasi (X_3) 10 butir pernyataan, dan kinerja karyawan (Y) sebanyak 8 butir pernyataan, melalui uji korelasi *Product Moment* menunjukkan semua butir pernyataan valid, ditunjukkan dengan *p value* < 0,05. Hasil uji reliabilitas diketahui *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa seluruh instrumen reliabel ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik seperti pada tabel 2 berikut:

Tabel 1: Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	8	27
	Perempuan	22	73
	Jumlah	30	100
Pendidikan	SMK	1	3,3
	Diploma 3 (D3)	1	3,3
	Sarjana (S1)	28	93,4
	Jumlah	30	100
Usia	20-30 tahun	26	87
	31-40 tahun	3	10
	>40 tahun	1	3
	Jumlah	30	100
Masa Kerja	< 1 Tahun	5	17
	1-5 Tahun	21	70
	> 5 Tahun	4	13
	Jumlah	30	100
Status Pernikahan	Menikah	13	43
	Belum Menikah	17	57
	Jumlah	30	100

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Tabel 2: Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel Dependen	Variabel Independen	Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	- Kompensasi - Disiplin Kerja - Budaya Organisasi	Uji Multikolinearitas	<i>Tolerance</i> (0,819; 0,940; 0,809) > 0,1 VIF (1,221; 1,064; 1,236) < 10	Tidak ada Multikolinearitas
		Uji Autokorelasi	p (0,353) > 0,05	Tidak ada Autokorelasi
		Uji Heteroskedastisitas	p (0,597; 0,714; 0,843) > 0,05	Tidak ada Heteroskedastisitas
		Uji Normalitas	p (0,682) > 0,05	Residual normal

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), hasilnya dapat dilihat seperti pada tabel 3:

Dari hasil tersebut maka persamaan koefisien regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,683 + 0,058X_1 + 0,602X_2 + 0,328X_3$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = -2,683 artinya apabila kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) sebesar nol (0), maka kinerja karyawan (Y) adalah negatif.

Tabel 3: Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	b	β	t_{hitung}	Sig.
Constant	-2,683		-0,509	0,615
Kompensasi (X_1)	0,058	0,098	0,743	0,464
Disiplin Kerja (X_2)	0,602	0,529	4,305	0,000
Budaya Organisasi (X_3)	0,328	0,486	3,666	0,001

Sumber: Data primer diolah, 2016.

$b_1 = 0,058$ artinya koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_1) adalah positif. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian apabila pemberian kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel disiplin kerja dan budaya organisasi dianggap tetap atau konstan.

$b_2 = 0,602$ artinya koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) adalah positif. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel kompensasi dan budaya organisasi dianggap tetap atau konstan.

$b_3 = 0,328$ artinya koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X_3) adalah positif. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian apabila budaya organisasi dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel kompensasi dan disiplin kerja dianggap tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1

Hasil perhitungan uji t variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 0,743 de-

ngan $p\ value$ $0,464 > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2

Hasil perhitungan uji t variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,305 dengan $p\ value$ $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3

Hasil perhitungan uji t variabel budaya organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,666 dengan $p\ value$ $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Hasil uji ketepatan model diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 14,833 dengan $p\ value$ sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga model tepat untuk memprediksi pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Selisih Mutlak

Untuk menjawab hipotesis 4 dan 5 digunakan uji selisih mutlak, hasil seperti pada tabel 4, hasil uji selisih mutlak I diperoleh $p\ value$ $0,940 > 0,05$, hal ini berarti variabel budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji selisih mutlak II diperoleh $p\ value$ $0,671 > 0,05$, hal ini berarti variabel budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4: Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Variabel	B	t _{hitung}	P	Keterangan
ABSZx1_zx3	0,013	0,076	0,940	Tidak Signifikan
ABSZx2_zx3	0,053	0,429	0,671	Tidak Signifikan

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian tidak mendukung hipotesis 1 yang menyatakan “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Implikasi dari penelitian ini, meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Homeschooling* Kak Seto di Surakarta, akan tetapi sebaiknya manajemen organisasi tetap memperhatikan faktor kompensasi, terutama dalam hal jaminan kesehatan (BPJS), hal ini ditunjukkan dari jumlah skor terendah tanggapan responden pada butir pernyataan nomor 6, yaitu karyawan memperoleh jaminan kesehatan (BPJS). Elemen ini perlu dipertimbangkan dengan lebih memperhatikan tunjangan yang diberikan kepada karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih tinggi.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian mendukung hipotesis 2 yang menyatakan “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh SawijiHartantodan Erni Widajanti (2011), bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Karanganyar.

Implikasi dari penelitian ini, kinerja karyawan *Homeschooling* Kak Seto di Su-

rakarta dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi. Dalam pelaksanaannya *Homeschooling* Kak Seto di Surakarta sudah menerapkan aturan tertentu sehingga karyawan berusaha mematuhi peraturan yang telah disepakati. Hal ini ditunjukkan dari jumlah skor tertinggi tanggapan responden pada butir pernyataan nomor 3, yaitu saya selalu mengenakan atribut yang telah ditetapkan. Elemen ini perlu dipertahankan, sehingga peraturan dapat dilaksanakan secara konsisten.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian mendukung hipotesis 3 yang menyatakan “budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwenodan MD Rahadhini (2012), bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.

Implikasinya dari penelitian ini, kinerja karyawan *Homeschooling* Kak Seto di Surakarta dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi yang tinggi. Pada pelaksanaannya budaya organisasi di *Homeschooling* Kak Seto di Surakarta secara umum sudah baik, adanya kebebasan berpendapat menunjukkan bahwa organisasi sangat menghargai pendapat setiap karyawannya, dari bawahan sampai atasan. Hal ini ditunjukkan dari jumlah skor tertinggi tanggapan responden pada butir pernyataan nomor 2, yaitu karyawan diberikan kebebasan dalam berpendapat. Elemen ini perlu dipertahan-

kan, sehingga karyawan mempunyai kesempatan berkontribusi lebih banyak dalam memberikan ide atau gagasan dalam usaha peningkatan kinerja karyawan.

4. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Homeschooling* Kak Seto di Surakarta. Sehingga peneliti selanjutnya menjadikan budaya organisasi sebagai variabel bebas murni.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $p\ value\ 0,464 > 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Homeschooling* Kak Seto di Surakarta tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

(2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $p\ value\ 0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Homeschooling* Kak Seto di Surakarta dapat dibuktikan kebenarannya. (3) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $p\ value\ 0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Homeschooling* Kak Seto di Surakarta dapat dibuktikan kebenarannya. (4) analisis uji nilai selisih mutlak I diperoleh $p\ value\ 0,940 > 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *Homeschooling* Kak Seto di Surakarta tidak dapat dibuktikan kebenarannya. (5) analisis uji nilai selisih mutlak II diperoleh $p\ value\ 0,671 > 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Homeschooling* Kak Seto di Surakarta tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2003, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, dan Hamidah Nayati Utami, 2013, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN(Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)", *Jurnal profit*, Vol. 6 No. 2, 2013: 56-68, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi* (Penerjemah Vivin Andika Yuwono), Andi, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Penerjemah Diana Angelica), Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Moch As'ad, 2005, *Psikologi Industry: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Muhammad Nur Jamaluddin Al Afghoni dan Amin Wahyudi, 2011, "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 5 No. 1, Juni 2011: 42-53, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Ndraha Taliuziduhu, 2003, *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sahid Danuji dan MD Rahadhini, 2012, "Efek Moderasi Kompensasi Pada Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 6 No. 2, Desember 2012: 115-128, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Sondang P. Siagian, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.