

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan yaitu karyawan, karyawan dapat berkerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang tinggi apabila mendapatkan penanganan yang cukup serius dalam pengelolaannya.

Penelitian ini ditunjukan untuk mengetahui apakah ada pegaruh yang signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan terhadap kinerja. Penelitian dilakukan di PT. Telkom Yogyakarta dengan populasi 90 orang karyawan tetap dan sampel sebesar 74 orang. Tipe penelitian adalah eksplanatory reaserch. Alat analisis data dalah analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, dan analisis jalur (path analysis).

Hasil dari uji hipotesis analisis jalur menyatakan bahwa H-1 yaitu, secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja dengan hasil 0,275. H-2 yaitu, secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja dengan hasil 0,273. H-3 yaitu, secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dengan hasil (8,271 > 3,126). H-4 secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dengan hasil 0,248. H-5 secara parsial parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja dengan hasil 0,220. H-6 secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja dengan hasil 0,359. H-7 secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap budaya organisasi dengan hasil(14,448 > 3,128).

Dari hasil koefisien jalur dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi kerja yaitu, $0,275 > 0,099$. pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung melalui variabel budaya organisasi yaitu, $0,273 > 0,098$. Dengan hasil tersebut, maka variabel motivasi kerja hanya menjadi variabel moderator yang menguatkan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. Telkom Yogyakarta. Dan belum dapat menjadi variabel mediator.

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data yang ada, penulis memberikan saran bagi PT. Telkom Yogyakarta guna meningkatkan kinerja karyawan, melalui data distribusi responden terhadap variabel budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja serta kinerja, yang memiliki rata-rata paling rendah harus lebih di perhatikan dan tingkatkan lagi serta rata-rata yang paling tinggi harus di pertahankan agar tujuan yang ingin di capai dapat terlaksana. Kemudian penulis memberikan saran bagi peneliti selanjutnya hendaklah tidak hanya mereplikasi model yang sudah ada, melainkan dapat menambah variabel-variabel lain untuk mengetahui variabel-variabel lain yang mempengaruhi dari kinerja karyawan.