

**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP DISIPLIN KERJA**

**(Studi Kasus Pada Guru SMK Media Informatika Kota Jakarta Selatan)**

**Thania Aulia Safitri<sup>1</sup>, Aris Wahyu Kuncoro<sup>2</sup>, Dwi Kristanto<sup>3</sup>, Hasan Ipmawan<sup>4</sup>, Maruji Pakpahan<sup>5</sup>, Muhamad Jusmansyah<sup>6</sup>, Said<sup>7</sup>**

Manajemen, Universitas Budi Luhur

**Article History**

Received : 5-Juni-2024  
Revised : 17-Juni-2024  
Accepted : 05-Juli-2024  
Published : 06-Juli-2024

**Corresponding author\*:**

Aris Wahyu Kuncoro

**Contact:**

[aris.wahyukuncoro@budiluhur.ac.id](mailto:aris.wahyukuncoro@budiluhur.ac.id)

**Cite This Article:**

Safitri, T. A., Kuncoro, A. W. ., Kristanto, D., Ipmawan, H., Pakpahan, M. ., Jusmansyah, M., & Said, S. PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA : Studi Kasus Pada Guru SMK Media Informatika Kota Jakarta Selatan . Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3(04).

**DOI:**

<https://doi.org/10.56127/jukim.v3i04.1478>

**Abstract:** *The primary objective of this study is to assess the impact of Communication, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Work Discipline within the context of SMK Media Informatika. All participants in this study consisted of 45 teachers from a Media Informatika Vocational School. The data was obtained by administering a questionnaire that utilized a Likert scale. The received data was then analyzed using Microsoft Excel 2021 program and SPSS software version 22. The sample methodology employed in this study was Non-Probability sample, specifically utilizing Saturated Sampling. The employed study methodology entails the utilization of multiple linear regression. The findings of this study suggest that the Communication variable (3.036) exhibits a positive and statistically significant impact on Work Discipline. However, the Organizational Culture variable (0.240) does not demonstrate a significant effect on Work Discipline. On the other hand, the Organizational Commitment variable (2.125) shows a significant effect on Work Discipline.*

**Keywords:** *Capital Structure, Profitability, Sales Growth, Managerial Ownership, Firm Size and Firm Value.*

**Abstrak:** Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja dalam konteks SMK Media Informatika. Seluruh partisipan dalam penelitian ini terdiri dari 45 guru dari Sekolah Vokasi Media Informatika. Data diperoleh dengan pemberian kuesioner yang menggunakan skala Likert. Data yang diterima kemudian dianalisis menggunakan program Microsoft Excel 2021 dan software SPSS versi 22. Metodologi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel Non-Probabilitas, khususnya menggunakan Sampling Jenuh. Metodologi studi yang digunakan memerlukan pemanfaatan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (3,036) menunjukkan dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap Disiplin Kerja. Namun, variabel Budaya Organisasi (0,240) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. Di sisi lain, variabel Komitmen Organisasi (2,125) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja.

**Kata Kunci:** Struktur modal, profitabilitas, pertumbuhan penjualan, kepemilikan manajerial, ukuran perusahaan dan nilai perusahaan.

**PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan hal terpenting dalam kehidupan seseorang ,artinya setiap orang Indonesia berhak melakukan Pendidikan. Sebagai lembaga Pendidikan, sekolah sebagai tempat untuk mendidik dan menurunkan ilmu kepada anak anak dengan menerapkan pembelajaran yang bermutu, Penilaian kualitas pendidikan dapat dilihat melalui cara sekolah melakukan pendekatan terhadap pengembangan guru dan memenuhi tanggung jawab mereka sebagai pendidik, dosen, mentor, dan pelatih dengan kepatuhan yang ketat terhadap pedoman kurikulum standar baik dalam kerangka lokal maupun nasional.

Disiplin merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja guru. Dalam dunia Pendidikan, Komunikasi tak lain merupakan hal penting, jika tidak adanya komunikasi maka tidak akan berjalan dengan baik, komunikasi dapat mendorong terwujudnya hubungan yang harmonis antar pelaksana pendidikan yang ada di sekolah untuk tercapainya tujuan pendidikan sesuai dengan pernyataan pada tujuan nasional.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat disiplin kerja guru di SMK MEDIA INFORMATIKA JAKARTA. Metode penelitian yang digunakan adalah uji hipotesis untuk mengidentifikasi pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja. Populasi dalam penelitian ini memilih untuk mengambil seluruh populasi yang terdiri dari 45 orang guru di SMK Media Informatika Jakarta.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua perangkat lunak yaitu Microsoft Excel 2021 dan *Software Statistics Package for the Social Science* (SPSS) v.22, kedua perangkat lunak ini digunakan oleh peneliti untuk melakukan analisis pada penelitian. Peneliti memanfaatkan dan menganalisis data dari sumber primer berupa kuesioner yang disebarakan kepada sampel sebanyak 45 peserta. Data yang terkumpul selanjutnya disusun dan dianalisis menggunakan Microsoft Excel 2021

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dari hasil output SPSS dalam uji normalitas tersebut, maka data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Menjabarkan bahwa distribusi dari titik-titik data yang terhit adalah searah dengan garis diagonal. Maka dari itu, data yang digunakan dari variabel penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

- a. Komunikasi ( $X_1$ ) memiliki nilai *Tolerance*  $0,498 > 0,10$  dan *VIF*  $2.010 < 10$
- b. Budaya Organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai *Tolerance*  $0,341 > 0,10$  dan *VIF*  $2.931 < 10$
- c. Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) memiliki nilai *Tolerance*  $0,494 > 0,10$  dan *VIF*  $2.024 < 10$

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi di atas  $0,10$ , sedangkan nilai variance inflasi faktor (VIF) di bawah  $10$ . Oleh karena itu, seluruh variabel dalam analisis ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yaitu titik-titik data pada scatterplot menunjukkan penyebaran baik di atas maupun di bawah titik nol pada sumbu Y, tanpa menunjukkan pola yang jelas disimpulkan tidak menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.

#### Uji Korelasi Sederhana

Variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dengan Disiplin Kerja (Y)

Koefisien korelasi antara komunikasi dengan disiplin kerja sebesar  $0,664$ , kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dengan Disiplin Kerja (Y).

Koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan disiplin kerja sebesar  $0,602$ , kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

Variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) dengan Disiplin Kerja (Y)

Koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar  $0,599$ , kedua variabel memiliki hubungan yang sedang

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
	B	Std. Error	d		
			Coefficients		
Beta					
1 (Constant)	9.412	5.130		1.835	.074
X1	.439	.145	.462	3.036	.004
X2	.040	.166	.044	.240	.811
X3	.400	.188	.324	2.125	.040

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 9.412 + 0,439 X_1 + 0,040X_2 + 0,400 X_3 + \epsilon$$

Penjelasan Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 9,412 bahwa ketika Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi dijaga konstan maka variabel Disiplin Kerja diberi nilai sebesar 9,412.

Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,439. Temuan ini menunjukkan bahwa kenaikan nilai secara kesatuan menyebabkan peningkatan disiplin kerja sebesar 43,9%, dengan ketentuan nilai variabel independen konstan.

Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,040. Temuan ini menunjukkan bahwa kenaikan nilai secara kesatuan berhubungan dengan peningkatan disiplin kerja sebesar 4%, dengan ketentuan nilai variabel independen konstan.

Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel komitmen organisasi sebesar 0,400. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan nilai secara kesatuan menyebabkan peningkatan disiplin kerja sebesar 40%, dengan menjaga nilai variabel independen lainnya tetap konstan.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi yang disebut juga Kd atau Modified R-squared menunjukkan nilai sebesar 0,493. Artinya sekitar 49,3% varians disiplin kerja disebabkan oleh variabel Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi. Sisanya sebesar 50,7% dari hasil yang diamati disebabkan oleh faktor-faktor selain variabel yang dipertimbangkan, yang dihitung dengan mengurangkan persentase 49,3% dari 100%.

**Uji T**

Uji-t dapat ditentukan dengan mengevaluasi nilai p-value yang seharusnya lebih kecil dari ambang batas signifikansi yang telah ditentukan. Sehingga uji-t dapat ditentukan dengan membandingkan nilai t hitung (terdapat di kolom t) dengan nilai t kritis (diperoleh melalui perhitungan dua sisi). Nilai  $\alpha$  adalah 5%. Derajat kebebasan (df) dapat dihitung sebagai selisih antara ukuran sampel (n), jumlah prediktor (k), dan 1. Sesuai dengan Ghozali (2018), variabel “n” mewakili besarnya populasi, sedangkan variabel “k” menunjukkan banyaknya variabel bebas. Rumus untuk menghitung derajat kebebasan (df) diberikan oleh  $df = n - k - 1$ . Substitusikan nilai  $n = 45$  dan  $k = 3$  ke dalam rumus tersebut, diperoleh  $df = 45 - 3 - 1 = 41$ . Akibatnya, nilai yang sesuai pada t-tabel adalah 2,019.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.412	5.130		1.835	.074
X1	.439	.145	.462	3.036	.004
X2	.040	.166	.044	.240	.811
X3	.400	.188	.324	2.125	.040

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji T diatas dalam output SPSS yaitu :  
 Pengujian koefisien regresi variabel Komunikasi

1.  $T_{hitung} \text{ Komunikasi } (3.036) > t_{tabel} (2,019)$ , maka H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Sig. Komunikasi (0,004) < alpha (0,05), maka H1 diterima dan H0 di tolak.  
 Artinya, variabel Komunikasi (X1), berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

Pengujian koefisien variabel Budaya Organisasi

$T_{hitung} \text{ Budaya Organisasi } (0,240) < t_{tabel} (2,019)$ , maka H2 ditolak dan H0 diterima.

Sig. Budaya Organisasi (0,811) > alpha (0,05), maka H2 di tolak dan H0 ditolak.

Artinya, variabel Budaya Organisasi (X2), tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

Pengujian variabel Komitmen Organisasi

1.  $T_{hitung} \text{ Komitmen Organisasi } (2,125) > t_{tabel} (2,019)$ , maka H3 di terima dan H0 diterima.
2. Sig. Komitmen Organisasi (0,040) < alpha (0,05), maka H3 di terima dan H0 ditolak.

Artinya, variabel Disiplin Kerja(X3), berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

### Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan tanggapan partisipan yang menyatakan lebih setuju terhadap pernyataan responden, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas penelitian responden terhadap variabel penelitian secara keseluruhan adalah memuaskan.

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja

Analisis data penelitian bahwa komunikasi memberikan pengaruh yang baik dan signifikan secara statistik terhadap disiplin kerja instruktur di SMK Sekolah Media dan Informasi. Berdasarkan hasil uji statistik koefisien keluaran (uji T) diperoleh nilai thitung (3,036) yang melampaui nilai ttabel (2,019) pada tingkat sig.  $0,004 < 0,05$ .

Hasil ini selaras dengan Tamba et al. (2022), yang menunjukkan dampak penting komunikasi terhadap disiplin kerja.

### **Pengaruh Komitmen Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil analisis data penelitian terkait variabel ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan dampak yang penting dan menguntungkan terhadap disiplin kerja di Sekolah Vokasi Fakultas Media Informasi. Analisis statistik mengungkapkan bahwa koefisien keluaran dikenai uji T. Nilai thitung yang dihasilkan sebesar 2,125 melebihi nilai ttabel kritis sebesar 2,019 dengan p-value sebesar 0,040. P-value < sig. 0,05.

Hasil ini selaras dengan Nurkholis (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang bermanfaat dan signifikan terhadap disiplin kerja.

### **KESIMPULAN**

1. Komunikasi ( $X_1$ ), berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Guru di Sekolah SMK Media Informatika. Yang berarti peningkatan atau penurunan Komunikasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Media Informatika Jakarta.
2. Budaya Organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Guru SMK Media Informatika. Yang berarti peningkatan atau penurunan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Media Informatika Jakarta.
3. Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Guru SMK Media Informatika Jakarta. Yang berarti peningkatan atau penurunan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Media Informatika Jakarta.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Alpian, Y., Anggraini, Sri Wulan, Wiharti, U., & Soleha, Nizmah Maratos. (2019). PENTINGNYA PENDIDIKAN BAGI MANUSIA. *Jurna Buana Pengabdian*, 1.
- [2] Aryanti, A. D., & Setiadi, P. B. (2022). KERJA KARYAWAN PADA PT ERA MULIA ABADI SEJAHTERA Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4).
- [3] Aulia, S. A., Jamiah, J., & Jubaidi, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda. *PREDIKSI: Jurnal Administrasi Dan Kebijakan*, 20(3), 221. <https://doi.org/10.31293/pd.v2i3.6122>
- [4] Brahmamanda, S., & Suwandana, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Fashion Market Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Bali*, 7(7), 3737–3766.
- [5] Chania, T. I., & Aris Siregar. (2021). Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*, 1–11.
- [6] Hami Pratama, J., Aprianto, R., Fitria, & Suwarno. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 494–503. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1022>
- [7] Ismayati, S., Sutrisna, A., & Agdhi Rahwana, K. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- [8] Jamaludin, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sman 1 Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 5(4), 353–368. <https://doi.org/10.37504/map.v5i4.468>
- [9] Kurniaty, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sman Kota Bengkulu. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 15(1), 13–22. <https://doi.org/10.33369/mapen.v15i1.11720>
- [10] Mahpud, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bogor. *Manager: Jurnal Ilmu ...*, 5(1111–1119). <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/6926%0Ahttp://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/viewFile/6926/3427>
- [11] Nanik, N., Haryati, T., & Nurkholis, N. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tahunan Kabupaten

- Jepara. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP), 11(2), 146–176. <https://doi.org/10.26877/jmp.v11i2.10755>
- [12] Nugrohoseno, D., & Hasibuan, A. M. (2022). Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. *Owner*, 6(2), 1688–1702. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.808>
- [13] Tamba, H., Sitanggang, M. M., Silalahi, H. P., Simanullang, P. R., & Andronicus, M. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Musimmas Kim II Medan. *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 423–441. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2034>
- [14] Wahyudin, I., Dahlan, J. A., & Mulyadi, E. (2020). Hubungan Antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(1), 21–40. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v2i1.565>
- [15] Wicara, G. D. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT TIMUR JAYA PEKANBARU Dinda Genta Wicara. 13(57).
- [16] Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang