Jurnal Kewirausahaan Cerdas dan Digital
Volume 3, Nomor 4, Agustus 2026
E-ISSN : 3046-9732, dan P-ISSN : 3046-8787, Hal. 113-125
DOI: https://doi.org/10.61132/jukerdi.v3i4.1516
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUKERDI

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 11 Tangerang

(Studi Empiris pada SMP Negeri 11 Tangerang Periode 2026)

Amelda Fitria[1*], Syaiful Anwar[2]
[1-2]Manajeman, Universitas Budi Luhur, Indonesia
Email: 2231500584@student.budiluhur.ac.id[1], syaiful.anwar@budiluhur.ac.id[2]
**Penulis Korespondensi: 2231500584@student.budiluhur.ac.id*

Abstract. *Education is a strategic sector in human resource development, playing a crucial role in determining the quality of learning. This study aims to analyze the influence of leadership style (X1), organizational support (X2), and communication (X3) on teacher performance (Y) at SMP Negeri 11 Tangerang. A quantitative approach using a survey method was employed. Data were collected by distributing questionnaires to 50 teachers at SMP Negeri 11 Tangerang—selected as respondents via a saturated sampling technique—using Google Forms. The research instrument utilized a Likert scale, and data analysis was performed using IBM SPSS 26, encompassing validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, and the coefficient of determination (R^2). This study is expected to provide empirical evidence regarding the impact of leadership style, organizational support, and communication on teacher performance. The results indicate that leadership style has a positive and significant effect on teacher performance, and communication also has a positive and significant effect. Conversely, organizational support does not have a positive or significant effect on teacher performance.*

Keywords: *Communication; Education; Leadership Style; Organizational Support; Teacher Performance.*

Abstrak. Pendidikan merupakan sebuah sektor yang strategis dalam pembangunan sumber daya manusia dalam menentukan kualitas pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1), dukungan organisasi (X2), dan komunikasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 11 Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 guru SMP Negeri 11 Tangerang yang dipilih sebagai responden menggunakan teknik sampling jenuh dengan metode penyebaran menggunakan *google form*. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dan analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS 26 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan dukungan organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Guru; Komunikasi; Pendidikan.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan sektor strategis dalam pembangunan sumber daya manusia, dengan guru sebagai faktor utama dalam menentukan kualitas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang diberikan organisasi (Mangkunegara, 2017; Robbins & Judge, 2022). Dalam lingkungan sekolah, gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, dan komunikasi menjadi faktor yang berpotensi meningkatkan kinerja guru. Kosasih (2024) serta Setiawati et al. (2026) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru. Dukungan organisasi juga terbukti berkontribusi terhadap kinerja guru (Jurnal Manajerial, 2023; Ismail, 2026). Selain itu, komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kinerja (Sutrisno et al., 2023;

Naskah Masuk: 13 Juni; Revisi: 24 Juli Juni 2026; Diterima: 22 Agustus 2026; Terbit: 31 Agustus 2026

Aminah et al., 2024).

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Guru

Secara umum, kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran secara efektif untuk mencapai hasil belajar yang optimal (Devitha, 2021). Sagala dalam Ritonga (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai individu atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi secara etis dan sesuai ketentuan. Lalu, Mangkunegara dalam Ismail (2026) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Nasution (2024), dimensi dan indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

Perencanaan pembelajaran merupakan kemampuan guru menyusun perangkat pembelajaran seperti tujuan, materi, metode, media, dan penilaian secara sistematis. Pelaksanaan pembelajaran merupakan kemampuan guru mengelola proses belajar mengajar, menggunakan metode yang tepat, serta menciptakan pembelajaran yang efektif. Hubungan interpersonal merupakan kemampuan guru menjalin komunikasi dan kerja sama yang baik dengan peserta didik, sesama guru, kepala sekolah, serta warga sekolah lainnya. Evaluasi pembelajaran merupakan kemampuan guru menyusun, melaksanakan, mengolah, dan memanfaatkan hasil penilaian untuk mengukur pencapaian belajar peserta didik. Tindak lanjut pembelajaran merupakan kemampuan guru memberikan program pengayaan bagi peserta didik yang telah mencapai kompetensi dan tindak lanjut pembelajaran sesuai kebutuhan siswa.

Gaya kepemimpinan

Menurut Setiawan pada Nasution (2024) menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung. Menurut Yukl pada penelitian Ritonga (2020) kepemimpinan adalah proses untuk memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilalukan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfalitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Sukmawati (2018) kepemimpinan kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan

menentukan tujuan-tujuan sekolah. Berdasarkan Safaria dalam Ritonga (2020) terdapat 4 dimensi dan indikator gaya kepemimpinan yaitu:

Gaya kepemimpinan suportif merupakan pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejateraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah. Gaya kepemimpinan direktif merupakan pemimpin yang menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi. Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan pemimpim yang lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan di tempat kerja. Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi merupakan pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku pemimpin yang percaya dan memberikan bimbingan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan yang tinggi.

Dukungan Organisasi

Teori Dukungan Organisasi atau *Organizational Support Theory (OST)* adalah teori dalam psikologi industri dan organisasi yang menjelaskan bagaimana hubungan timbal balik terbentuk antara guru dan tempatnya bekerja. Jika guru menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi maka guru tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Menurut Ismail (2026) terdapat dimensi dan indikator dalam dukungan organisasi diantaranya:

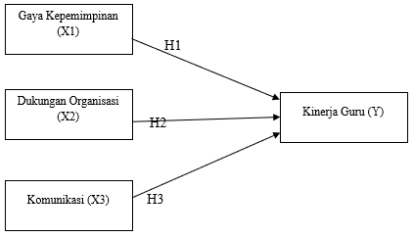
Penghargaan merupakan organisasi memberikan pengakuan terhadap hasil kerja, prestasi, dan kontribusi guru dalam menjalankan tugasnya sehingga guru merasa usahanya dihargai. Kepedulian merupakan organisasi memperhatikan kebutuhan guru dalam melaksanakan tugas, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kebutuhan pendukung lainnya. Kesejahteraan merupakan organisasi menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas guru.

Komunikasi

Komunikasi merupakan elemen yang menyatu erat dalam kehidupan sehari hari. Sebagai individu yang pada dasarnya bersifat sosial, manusia selalu memerlukan hubungan interaktif guna mengungkapkan gagasan, emosi, dan berbagai informasi kepada sesama. Dalam setiap aktivitas sosial, komunikasi hadir sebagai jembatan yang menghubungkan satu individu dengan individu lainnya, sehingga tercipta pemahaman bersama yang menjadi dasar

bagi keberlangsungan hubungan antarmanusia. Menurut Fajri (2022) bahwa dalam melakukan komunikasi yang efektif ada beberapa dimensi dan indikator yang perlu dilakukan diantaranya:

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Sumber: Data Dioleh Peneliti, 2026

Kerangka teoritis dalam penelitian ini di tampilkan pada gambar 2.1 diatas: Keterangan:

Y : *Variabel Dependen* (terikat)

X1, X2, X3 : *Variabel Indenpenden* (bebas)

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

H2 : Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

H3 : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Pengembangan Hipotesis

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

H2: Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

H3: Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1), dukungan organisasi (X2), dan komunikasi (X3) terhadap kinerja guru (Y). Populasi sekaligus sampel penelitian terdiri atas 50 guru SMP Negeri 11 Tangerang yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari jurnal, buku, dan dokumentasi terkait. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dan diuji melalui uji validitas serta reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 26, meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis korelasi, serta regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t pada tingkat signifikansi 5%, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan kinerja guru.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan terhadap 50 guru SMP Negeri 11 Tangerang menggunakan SPSS versi 26. Dengan α = 0,05 dan df = n–2 = 48, diperoleh r tabel sebesar 0,279. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung > 0,279 dan tidak valid apabila r hitung < 0,279. Pengujian dilakukan pada variabel Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, Komunikasi, dan Kinerja Guru.

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1_1	28.54	12.539	.548	.817
x1_2	28.58	11.596	.689	.797
x1_3	28.48	12.744	.450	.830
x1_4	28.56	12.864	.520	.820
x1_5	28.54	11.968	.613	.808
x1_6	28.60	13.061	.473	.826
x1_7	28.50	12.010	.639	.804
x1_8	28.54	12.743	.566	.815

Gambar 2. Tabel Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap 50 responden dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 26, Nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada masing -masing item berkisar antara 0,450 hingga 0,689. Karena seluruh nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel (0,279), maka seluruh item pernyataan X1_1 sampai dengan X1_8 dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai instrumen penelitian.

Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasi (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2_1	20.16	7.321	.536	.815
x2_2	20.16	7.362	.589	.804
x2_3	20.26	7.053	.667	.788
x2_4	20.38	6.975	.645	.792
x2_5	20.06	7.078	.638	.794
x2_6	19.98	7.653	.524	.816

Gambar 3. Tabel Hasil Uji Validitas Dukungan Organisasi

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Dukungan Organisasi (X2) terhadap 50 responden dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 26. Nilai Corrected Item-Total Correlation pada masing-masing item berkisar antara 0,524 hingga 0,667. Karena seluruh nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel (0,279), maka seluruh item pernyataan X2_1 sampai dengan X2_6 dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai instrumen penelitian.

Uji Validitas Variabel Komunikasi (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	*Scale Variance if Item Deleted*	*Corrected Item-Total Correlation*	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*
x3_1	20.14	7.715	.535	.816
x3_2	20.26	7.380	.663	.788
x3_3	20.06	8.017	.517	.818
x3_4	20.06	8.017	.582	.805
x3_5	20.18	7.824	.562	.809
x3_6	20.10	7.194	.748	.770

Gambar 4. Tabel Hasil Uji Validitas Komunikasi

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Komunikasi (X3) terhadap 50 responden dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 26. Nilai Corrected Item-Total Correlation pada masing-masing item berkisar antara 0,517 hingga 0,748. Karena seluruh nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel (0,279), maka seluruh item pernyataan X3_1 sampai dengan X3_6 dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai instrumen penelitian.

Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	*Scale Variance if Item Deleted*	*Corrected Item-Total Correlation*	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*
y_1	36.50	20.745	.671	.872
y_2	36.46	22.253	.510	.883
y_3	36.42	22.004	.554	.881
y_4	36.38	21.383	.667	.873
y_5	36.48	19.928	.727	.868
y_6	36.38	21.791	.534	.882
y_7	36.30	21.235	.609	.877
y_8	36.34	20.637	.698	.870
y_9	36.42	21.677	.578	.879
y_10	36.46	20.988	.660	.873

Gambar 5. Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Guru (Y) terhadap 50 responden dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 26. Nilai Corrected Item-Total Correlation berkisar antara 0,510 hingga 0,727, dimana seluruh nilai tersebut telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh item pernyataan Y1 sampai dengan Y10 dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data. Menurut Sugiyono (2023), suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	8

Gambar 6. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Sumber Diolah Peneliti, 2026.

Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,834 lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	6

Gambar 7. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Dukungan Organisasi

Sumber Diolah Peneliti, 2026.

Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,829 lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Dukungan Organisasi (X2) dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	6

Gambar 8. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi

Sumber Diolah Peneliti, 2026.

Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,829 lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Komunikasi (X3) dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

Gambar 9. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Sumber Diolah Peneliti, 2026.

Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,887 lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Guru (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

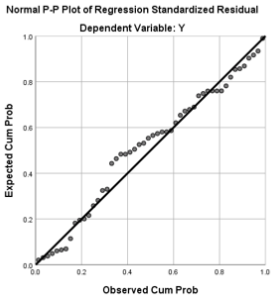
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14730732
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.077
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 10. Tabel Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai *Asymp. Sig (2 tailed)* sebesar 0,057 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi dengan normal.



Gambar 11. Grafik *Normal P-P Plot*

Dengan ketentuan apabila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* di atas 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2021) suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.144	6.956
	Dukungan Organisasi	.319	3.134
	Komunikasi	.154	6.473

Gambar 12. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Hasil Pengelolahan Data SPSS 26.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada di atas, dapat dilihat:

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tolerance : 0.144 > 0,1

VIF : 6.956 < 10

Kesimpulan: Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Variabel Dukungan Organisasi (X2)

Tolerance : 0.319 > 0,1

VIF : 3.134 < 10

Kesimpulan: Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Variabel Komunikasi (X3)

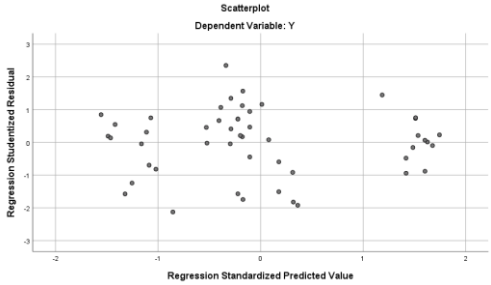
Tolerance : 0.154 > 0,1

VIF : 6.473 < 10

Kesimpulan: Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Komunikasi terhadap Kinerja Guru dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah melalui analisis grafik Scatterplot, yaitu dengan membandingkan nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) pada sumbu X dan residual yang telah distandarisasi (SRESID) pada sumbu Y. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: Apabila titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu yang teratur, seperti pola bergelombang, menyebar kemudian menyempit, atau pola lainnya yang sistematis, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Apabila titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 13. Gambar Scatterolot

Sumber: Hasil Pengelolahan Data SPSS 26.

Berdasarkan gambar 13 dapat diketahui titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik–titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi Sederhana

Menurut Ghozali (2021), uji korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui arah dan tingkat kekuatan hubungan linear antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini, analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, dan

Komunikasi dengan Kinerja Guru menggunakan SPSS. Nilai koefisien korelasi (r) berkisar antara -1 hingga +1.

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Dukungan Organisasi	Komunikasi	Kinerja Guru
x1	*Pearson Correlation*	1	.814**	.915**	.886**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
x2	*Pearson Correlation*	.814**	1	.799**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
x3	*Pearson Correlation*	.915**	.799**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
Y	*Pearson Correlation*	.886**	.769**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

Tabel 14. Hasil Uji Korelasi

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji korelasi *pearson*, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru sebesar 0,886, variabel dukungan organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru sebesar 0,769, serta variabel komunikasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru sebesar 0,887. Seluruh nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,01), sehingga hubungan antar variabel dinyatakan signifikan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021) analisis regresi linear berganda (multiple regresion) merupakan regresi yang digunakan untuk mengukur dan menjelaskan sejauh mana variabel-variabel independen berkontribusi dalam mempengaruhi variabel dependen.

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	*(Constant)*	2.746	2.663		1.031	.308
	Gaya Kepemimpinan	.540	.210	.423	2.578	.013
	Dukungan Organisasi	.114	.177	.071	.643	.523
	Komunikasi	.538	.192	.443	2.803	.007

Gambar 15. Tabel Hasil Analisis Linear Berganda

Berdasarkan Tabel Hasil Analisis Linear Berganda di atas, diketahui persamaan regresi yaitu:

KG = 2,746 + 0,540GK + 0,114DO + 0,538K

Keterangan:

KG = Kinerja Guru

GK = Gaya Kepemimpinan

DO = Dukungan Organisasi

K = Komunikasi

Keempat Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 2,746 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (GK), Dukungan Organisasi (DO), dan Komunikasi (K) bernilai 0, maka nilai Kinerja Guru (KG) adalah sebesar 2,746. Koefisien regresi (β_1) Gaya Kepemimpinan sebesar 0,540 memberikan arti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan

mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,540 satuan. Koefisien regresi (β_2) Dukungan Organisasi sebesar 0,114 memberikan arti bahwa jika variabel Dukungan Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,114 satuan. Koefisien regresi (β_3) Komunikasi sebesar 0,538 memberikan arti bahwa jika variabel Komunikasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,538 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901[a]	.812	.799	2.106

a. *Predictors: (Constant)*, Komunikasi, Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. *Dependent Variable*: Kinerja Guru

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 26.

Gambar 16. Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Hasil Analisis Koefisien Determinasi, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,799. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, dan Komunikasi mampu mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 0,799 atau 79,9%.

Analisis Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas ada pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel sehingga sering disebut uji t. *Degree of freedom* (tingkat kebebasan) pada uji t adalah n-k-1 dimana n (jumlah data/sampel), k (jumlah variabel independen).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.746	2.663		1.031	.308
	Gaya Kepemimpinan	.540	.210	.423	2.578	.013
	Dukungan Organisasi	.114	.177	.071	.643	.523
	Komunikasi	.538	.192	.443	2.803	.007

a. *Dependent Variable*: Kinerja Guru

Sumber: Data Hasil Pengolahan 2026.

Gambar 17. Tabel Hasil Uji t

Untuk menentukan nilai t tabel, digunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df = n - k - 1) yaitu 50 - 3 - 1 = 46. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh t tabel sebesar 2,013.

Gaya Kepemimpinan sebesar 2,578 > 2,013 (t tabel) dan nilai signifikansi sebesar 0,013 < 0,05. Dengan demikian, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Dukungan Organisasi sebesar 0,643 < 2,013 (t tabel) dan nilai signifikansi sebesar 0,523 > 0,05. Dengan demikian, Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (H_0 diterima dan H_2 ditolak). Komunikasi sebesar 2,803 > 2,013 (t tabel) dan nilai

signifikansi sebesar 0,007 < 0,05. Dengan demikian, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H_0 ditolak dan H_3 diterima).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan maka jawaban terhadap rumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 11 Tangerang. Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 11 Tangerang. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 11 Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

Aminah, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja guru jenjang SD di Kabupaten Magetan. *JER, 5*(2). https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1060

Amiruddin, S. M. (2022). *Buku monograf kinerja guru*. Magama (Anggota IKAPI).

Fajri, L. (2022). Pengaruh motivasi, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya. *Indonesian Journal of Management, 3*(6). https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.305

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*.

Hidayat, A. N. (2023). *Pengaruh persepsi gaya kepemimpinan dan organisasi iklim tentang kinerja guru*.

Ismail, M. A. (2026). Pengaruh dukungan organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru penggerak di Kota Gorontalo. *JIMB, 8*(3). http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB

Kartini. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru*.

Kosasih, N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. *Edu Cendikia, 4*(1). https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i01.4238

Nasution, P. R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di UPTD SD Negeri 04 Asam Jawa Kecamatan Kotapinang. *JBM, 4*(4). https://doi.org/10.60036/jbm.v4i4.art2

Raharja, E. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh perilaku kerja inovatif. *DBR, 2*(1). http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr

Ritonga, B. (2020). *Pengaruh komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Model*.

Setiawati, W. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru serta dampaknya pada hasil belajar peserta didik sekolah dasar di Kota Samarinda. *JMPIS, 7*(2). https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i2

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

Sukmawati. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Office, 4*(2). http://ojs.unm.ac.id/jo

Sutrisno. (2023). *Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru MAN 3 Jombang*.

Triyana, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN 6 Tasikmalaya. *Cendekia, 4*(4). https://doi.org/10.55606/cendekia.v4i4.3226