

PENGARUH GAYA KOMUNIKASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA SDM PADA MASA PANDEMI COVID'19 DI SDN SARIROGO SIDOARJO

Halimatul Munawaroh¹, Fathul Fauzi²

¹STAI An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo,²STAI An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo

¹halimatulmunawwaroh@gmail.com,²ffathul123@gmail.com

Abstrac : This research was conducted at the SD Negeri sarirogo, Sidoarjo. The researcher uses a quantitative research type, in this study using a quantitative correlation approach and the respondents of this research are educators and education staff at SD Negeri Sarirogo, Sidoarjo. In collecting data, the researcher used a questionnaire/questionnaire method, with normality and validity tests for the instrument as well as reliability, linear and T-test (partial) tests to determine the presence /absence of the influence of the 2 existing variables. This study aims to 1) reveal the influence of the principal's communication style on HR work motivation during the Covid'19 pandemic at SDN Sarirogo. Based on the data management of SPSS Vers 26b calculation result, from instrument testing with normality ($0,200 > 0,05$) and validity (X 15 and Y 7) and from statistical testing t tests, the result of the calculated t value of 2,117 and t table of 2,160, with a significance of 0,05 with the test criteria if t count > t table then Ho is accepted and H1 is rejected. With the conclusion that there is no influence between the principal's communication style on HR work motivation during the pandemic at Sarirogo Elementary School with a note that there is another more prominent influence of this principal's communication style on HR work motivation during the Covid'19 pandemic at sarirogo elementary school.

Keywords : *principal's communication style, HR work motivation*

Abstrak : Penelitian ini dilaksanakan di lembaga SD Negeri Sarirogo, Sidoarjo. Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasi dan sebagai responden penelitian ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SD Negeri Sarirogo Sidoarjo. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode penyebaran angket/kuesioner, dengan uji normalitas dan faliditas untuk intrumen serta uji reliabilitas, linear dan uji t (parsial) untuk menentukan ada / tidak adanya pengaruh dari 2 variabel yang ada. Penelitian ini bertujuan 1) mengungkapkan pengaruh gaya komunikasi kepala sekolah terhadap motivasi kerja SDM pada masa pandemi Covid'19 di SDN Sarirogo. Berdasarkan pengelolaan data hasil perhitungan SPSS Vers 26, dari pengujian instrumen dengan uji normalitas ($0,200 > 0,05$) dan validitas (X 15 dan Y 7) dan dari pengujian statistic uji t, hasil nilai t hitung sebesar 2.117 dan t tabel sebesar 2.160, dengan signifikansi 0,05 dengan kriteria pengujian jika t hitung > t

tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan kesimpulan bahwasannya tidak ada pengaruh antara gaya komunikasi kepala sekolah terhadap motivasi kerja SDM pada masa pandemi di SDN Sarirogo dengan catatan ada pengaruh lain yang lebih menonjol dari gaya komunikasi kepala sekolah ini terhadap motivasi kerja SDM pada masa pandemi Covid'19 di SDN Sarirogo.

Kata kunci : *gaya komunikasi kepala sekolah, motivasi kerja SDM*

Pendahuluan

Komunikasi adalah aktifitas dasar bagi manusia yang sering digunakan disetiap hari. Komunikasi memiliki komponen dasar yaitu, sumber (*the source*), pesan (*the message*), saluran (*the channel*) dan penerimaan (*the receiver*). Komunikasi memiliki peran penting sebagai bentuk interaksi antara individu satu dengan lainnya dalam kehidupan sehari-hari, tidak terkecuali dalam organisasi. Komunikasi memiliki tujuan untuk mendapatkan kepercayaan atau (*feed back*) dari orang lain yang diajak untuk berkomunikasi. Terlebih dalam sebuah organisasi, komunikasi menjadi kekuatan utama dalam membentuk sebuah organisasi dan komunikasi membuat dinamis suatu sistem kerja sama dalam organisasi dan menghubungkan tujuan organisasi partisipasi orang dalam di dalamnya.¹

Dalam prakteknya, sikap dalam sebuah organisasi akan melahirkan bermacam-macam gaya komunikasi. Gaya komunikasi yang khas adalah gaya komunikasi pribadi orang masing-masing yang nantinya berbeda antara satu dengan yang lainnya. Namun sebaliknya, gaya personal tersebut harus dihapus di dalam sebuah organisasi, sebab gaya komunikasi ini merupakan sebuah inti atau penghubung interaksi atasan terhadap bawahannya. Di dalam berorganisasi, menjadi seorang pemimpin harus mampu menciptakan sebuah gaya komunikasi yang efektif agar bisa mendorong motivasi kerja terhadap bawahannya dan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.² Khususnya kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam sebuah lembaga pendidikan, gaya komunikasi akan memberikan pengaruh signifikan terhadap sumber daya manusia didalamnya.

Pandemi covid-19 yang terus berlangsung sampai saat ini tahun 2021, mendorong pemerintah diberbagai belahan dunia menerapkan berbagai kebijakan baru dalam rangka

¹ Muh. Mintaria, *Gaya Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Yayasan Nururroddhiyah Kota Jambi*, Diakses Melalui <http://Repository.Uinjambi.Ac.Id/>, Pada Tanggal 23 November 2020, Pukul 11:38.

² Respi Silva Nadila, *GAYA KOMUNIKASI KEPALA SEKOLAH SD NEGERI CANGKUANG 18 KABUPATEN BANDUNG*, Di Akses Dari <https://Elibrary.Unikom.Ac.Id/>, Pada Tanggal 27 November 2020, Pukul 11:48

menekan laju penyebaran covid-19. salah satunya termasuk Negara Indonesia. Melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan (Kemendikbud) mengeluarkan beberapa kebijakan melalui surat edaran (SE) diantaranya, yaitu 1) surat edaran nomer 2 tahun 2020 tentang pencegahan dan penanganan covid'19 di lingkungan Kemendibud 2) surat edaran nomor 3 tahun2020 tentang pencegahan Covid'19 pada satuan pendidikan 3) surat edaran nomer 4 tahun 2020 tentang pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa darurat penyebaran coronavirus disease (covid'19) yang mana diantara lainnya memuat suatu arahan tentang proses belajar dari rumah atau daring (dalam jaringan).³ Dengan adanya perubahan sistem pembelajaran tatap muka menjadi sistem pembelajaran daring, dibutuhkan kerjasama dari berbagai pihak dalam dunia pendidikan guna tujuan pembelajaran tetap tercapai pada pembelajaran daring saat pandemi covid-19.

Dalam Undang-Undang sistem pendidikan Nasional No 20 tahun 2003 bab III pasal 3 ditetapkannya suatu fungsi serta tujuan pendidikan Nasional dengan rinci, yang berbunyi : "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa; bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang' beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab" dari pasal tersebut diketahui bahwasannya dari kunci keberhasilan sekolah yang efektif dan efisien pada hakikatnya dari kepala sekolah itu sendiri, dengan kepemimpinannya yang berkualitas dan diperlukannya seorang kepala sekolah yang harus memiliki 3 kemampuan mendasar yakni *conceptual skills*, *human skills* dan *technical skills*.⁴

Besarnya pengaruh gaya komunikasi, khususnya saat pandemic covid-19, kepalah dituntut untuk menggunakan gaya komunikasi efektif yang yang dapat disesuaikan dengan sekolah yang dipimpinnya.

Bedasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi kepala sekolah terhadap motivasi kerja SDM pada masa pandemi Covid'19 di SDN Sarirogo.

³ Di Akses Dari <https://D1wqtxts1xzle7.Cloudfront.Net>, Pada Tanggal 27 November 2020, Pukul 21:45

Tinjauan Teoritis

Gaya Komunikasi

Istilah dari komunikasi sendiri berasal dari bahasa Inggris *Communication*. Di antara arti komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi diantara individu melalui sistem lambang-lambang, tanda-tanda, atau tingkah laku. Berdasarkan sikap seseorang yang dilakukan dalam sebuah komunikasi, pada dasarnya kan melahirkan berbagai gaya komunikasi. Menurut Tubbs dan Moss, Gaya Komunikasi merupakan perangkat perilaku antar pribadi yang terspesialisasi dan digunakan dalam situasi tertentu. Disamping itu, Tubbs dan Moss mengemukakan bahwa, terdapat enam gaya komunikasi, yaitu :

1. Gaya Komunikasi Mengendalikan (*The Controlling Style*)

Gaya komunikasi ini bersifat mengendalikan yakni ditandai dengan adanya sebuah kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa serta mengatur sebuah perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain. Setiap orang yang menggunakan gaya komunikasi tersebut dikenal dengan komunikator atau disebut juga dengan satu arah (*one-way communications*). Seseorang yang menggunakan gaya komunikasi tersebut mencerminkan orang yang menggunakan kekuasaan dan kewenangan untuk memaksa orang lain dalam mematuhi setiap pandangannya dan tidak mempunyai rasa ketertarikan maupun perhatian pada umpan balik ataupun berbagi pesan.

2. Gaya komunikasi dua arah (*The equalitarian style*)

Gaya komunikasi dua arah merupakan komunikasi yang dilakukan secara terbuka. Sehingga, setiap anggota dapat mengungkapkan gagasannya ataupun pendapatnya dalam suatu suasana yang rileks, santai dan informal. Aspek terpenting dalam gaya komunikasi tersebut yaitu landasan kesamaan dan juga ditandai dengan berlakunya arus penyebaran berbagai pesan verbal secara lisan ataupun tulisan yang nantinya bersifat dua arah (*two-way traffic of communications*). Gaya komunikasi dua arah akan memudahkan suatu tindak komunikasi dalam sebuah organisasi. Karena gaya komunikasi dua arah ini sangat efektif dalam memelihara suatu empati dan kerja sama antar yang lain. Khususnya situasi dalam mengambil keputusan di dalam suatu permasalahan yang kompleks dan dapat menjamin berlangsungnya tindakan berbagi komunikasi antara para anggota dalam sebuah organisasi.

3. Gaya komunikasi berstruktur (*The Structuring Style*)

Gaya komunikasi berstruktur dapat memanfaatkan berbagai pesan verbal baik tulisan maupun lisan guna memantapkan suatu perintah yang harus dilaksanakan sebuah penjadwalan dalam tugas maupun pekerjaan maupun struktur organisasi. Pengirim pesan (sender) lebih memberikan perhatian pada keinginan untuk bisa memengaruhi orang lain dengan jalan berbagi informasi terhadap tujuan organisasi, jadwal kerja, prosedur dan aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi yang ada.

4. Gaya komunikasi dinamis (*The Dynamic style*)

Gaya komunikasi ini memiliki kecenderungan yang agresif karena *sender* memiliki suatu pemahaman terhadap lingkungan pekerjaannya yang berorientasi pada tindakan (action-oriented). Gaya komunikasi tersebut sering digunakan oleh para juru kampanye atau supervisor yang membawa para wiraniaga yakni salesman atau saleswomen. Gaya komunikasi dinamis memiliki tujuan menstimulasi atau merangsang pekerja/karyawan agar dapat bekerja lebih cepat dan baik. Dan hal tersebut cukup efektif digunakan dalam mengatasi berbagai macam persoalan yang bersifat kritis, akan tetapi dengan syarat bahwa karyawan/bawahan harus mempunyai kemampuan yang cukup dalam mengatasi masalah kritis tersebut.

5. Gaya komunikasi melepaskan (*The Relinquishing Style*)

Gaya komunikasi melepaskan merupakan gaya komunikasi yang lebih mencerminkan kesediaan dalam menerima saran, pendapat atau gagasan dari orang lain. Dari pada suatu perintah yang diberikan walaupun pengirim pesan memiliki hal dalam memberi perintah dan mengontrol orang lain. Pesan-pesan dalam gaya komunikasi tersebut akan efektif pada saat sender sedang bekerja sama dengan orang-orang yang memiliki pengetahuan yang luas, berpengalaman, teliti serta bersedia dalam bertanggung jawab terhadap semua tugas bahkan pekerjaan yang dibebarkannya.

6. Gaya komunikasi penarikan (*The Withdrawal Style*)

Gaya komunikasi penarikan dapat menyebabkan melemahnya tindak komunikasi atau tidak ada keinginan dari dari setiap orang yang menggunakan gaya komunikasi ini untuk berkomunikasi dengan orang lain, karena ada beberapa persoalan atau kesulitan antara pribadi yang berhadapan dengan orang-orang tersebut. Dalam deskripsi yang lebih kongkrit ialah ketika seseorang mengatakan “Saya tidak ingin dilibatkan dalam

persoalan ini”, pertanyaan tersebut mengartikan bahwasannya ia mencoba melepaskan diri dari sebuah tanggung jawab, namun juga mengindikasikan sebuah keinginan dalam menghindari berkomunikasi dengan orang lain. Oleh karena itu, gaya tersebut tidak layak dalam konteks komunikasi organisasi.⁵

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan dengan kekuatan yang terdapat dalam diri setiap individu, yang menyebabkan setiap individu bertindak atau bahkan bergerak. Motivasi merupakan dorongan dasar yang nantinya akan menggerakkan seseorang bertingkah laku yang mana dorongan ini berada pada diri seseorang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasari atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Timbulnya, motivasi yang dimiliki seseorang bukan hanya karena ada unsur dari dalam saja akan tetapi juga dikarenakan adanya stimulus dari luar. Seberapapun tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, semua pasti membutuhkan motivasi dengan kata lain potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas. Dengan demikian kinerja seseorang merupakan sebuah fungsi dari factor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya.

Motivasi memiliki peran dalam berbagai aspek kehidupan. salah satunya dalam lingkungan organisasi atau instansi pendidikan, khususnya sekolah. peran motivasi dalam kehidupan manusia yang memiliki pengaruh terhadap segala aktivitasnya. Sehingga, dalam hal ini motivasi kerja harus dijaga dengan sebaik mungkin. salah satu fungsi kepala sekolah sebagai motivator, harus bisa mengetahui faktor penggerak bagi setiap sumber daya manusia di sekolah. terlebih, saat pandemic covid-19. kepala sekolah memiliki peran lebih untuk memberikan motivasi terhadap guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang guru yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki sifat yang energik dan semangat dalam menjalankan sesuatu secara konsisten. Sehingga, menjadi aktif mencari peran dengan tanggung jawab yang lebih baik dan lebih besar. Disamping itu, guru tidak akan merasa takut dihadapkan dengan sebuah tantangan, bahkan justru termotivasi untuk mengatasi hal tersebut.⁶

⁵ Suhaeri, S., & Bondan, E. (2020). GAYA KOMUNIKASI WAKIL KETUA PARTAI GERINDRA EDHY PRABOWO. *SOURCE: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2).

⁶ Ratno Nur Suryadi, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar, *Indonesian Journal Of Economics, Entrepreneurship And Innovation*, Vol.1, No.1, Mei 2020.

Berdasarkan teori Erg Adeifer tentang motivasi kerja, mengemukakan bahwa variabel motivasi kerja diukur dengan sejumlah indikator, yaitu :

1. Eksistensi (Existence)

Kebutuhan eksistensi memiliki hubungan dengan sebuah urutan yang lebih rendah dari teori Maslow dan dapat dipenuhi dengan pembayaran, tunjangan serta kondisi kerja yang nyaman dan tentunya aman. Sutrisno (2009), menambahkan bahwasannya eksistensi merupakan sebuah kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan keberadaannya yang terpelihara sebagai seorang manusia ditengah masyarakat dan perusahaan.

2. Keterkaitan (Relatedness)

Kebutuhan keterkaitan (persaudaraan) hal ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan keanggotaan kelompok yang melibatkan wakil pekerja, supervisor bahkan keluarga dan teman. Sutrisno (2009) kekerabatan adalah keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosialnya.

3. Pertumbuhan (Growth)

Kebutuhan pertumbuhan, dalam hal ini berkaitan dengan kebutuhan urutan yang lebih tinggi dari tingkat kebutuhan menurut Maslow, aktualisasi diri dapat dipenuhi melalui pencarian dan pengembangan personal dan karier, melalui pekerjaan yang kreatif dan aktifitas nonkerja, misalnya organisasi. Sutrisno (2009) kebutuhan terhadap pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang.⁷

Metodelogi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian, yaitu SDN Sarirogo, Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini , yaitu 14 SDM sekolah yang terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan, kemudian diambil 13 SDM yg merupakan pendidik dan tenaga kependidikan yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Subjek. Penentuan sampel menggunakan non random sampling. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan kuisioner secara online berupa *google form* sebagai instrument penelitian kepala sampel penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu, variabel bebas/independen berupa gaya

⁷ Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.

komunikasi kepala sekolah (X) dan variabel terikat/dependen berupa motivasi kerja sumber daya manusia di sekolah(Y). Sedangkan, skala pengukuran menggunakan skala ordinal dengan teknik analisis data menggunakan SPSS versi 26.

Hasil Dan Pembahasan

Pengaruh Gaya Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja SDM Pada Masa Pandemi Covid'19 Di SDN Sarirogo

1. Uji Validitas

a). Uji Try Out Validitas Gaya Komunikasi Kepala Sekolah

Uji validitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya (valid atau tidak valid) suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh keusioner yang sudah peneliti buat.

Uji validitas menjadi sebuah dasar dalam pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan koefisien korelasi R_{tabel} dengan R_{hitung} , dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka instrument pernyataan tersebut dapat dikatakan valid
- 2) Jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka instrument pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Berdasarkan dari hasil uji validitas Variabel X dari total 30 pernyataan yang diajukan terdapat 15 soal yang valid dan 15 butir soal yang tidak valid. Dan untuk kelanjutannya butir soal yang tidak valid dibuang sehingga butir instrument gaya komunikasi kepala sekolah ini menjadi 15 butir saja yang akan digunakan pada penelitian.

b). Uji Try Out Validitas Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan dari hasil uji validitas Variabel Y dari total 13 pernyataan yang diajukan, ada 7 soal yang valid dan 6 soal yang tidak valid. Maka selanjutnya butir soal yang tidak valid tersebut dibuang sehingga butir instrument motivasi kerja SDM menjadi 7 butir yang akan digunakan pada penelitian.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari alat ukur yang digunakan atau sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Untuk menguji keadaan (reliabel) dari suatu pernyataan yang menggunakan teknik Cronbrach Alpha (α) untuk setiap variabel penelitian ini melalui program SPSS versi 26. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai hitung $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwasannya kuesioner tersebut reliabel
- b. Jika nilai hitung $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwasannya kuesioner tersebut tidak reliabel

Intrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila mencapai skor yang sudah tercantum dengan teknik sebagai berikut :

Table 1 Interpretasi Uji Reliabilitas

Internal Koefisien	Tingkat Hubungan
---------------------------	-------------------------

0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: syofian siregar (2014),metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS

Setelah dilakukan uji validitas instrument, langkah selanjutnya adalah melakukan uji realibilitas yang dipakai untuk mengukur instrument dapat diandalkan secara konsisten sebagai alat pengumpulan data. Dan berikut adalah hasil dari uji relianilitas dengan menggunakan SPSS versi 26 pada variabel X dan Y, yaitu :

Table 2 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N Of Items
-------------------------	-------------------

0,642	2
--------------	---

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2021

Berdasarkan kriteria Cronbach's Alpha > 0,60 dan diperoleh hasil Cronbach's Alpha 0,642 > 0,60 maka butir instrument v variabel X dan Y gaya komunikasi kepala sekolah dan motivasi kerja SDM dikatakan reliable.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggunaan atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Ho : Data residual berdistribusi normal

H1 : Data residual berdistribusi tidak normal

Adapun hasil uji normalitas yang sudah diperoleh peneliti adalah sebagai berikut :

Table 3 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		13
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.34335614
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.097
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2021

Keterangan :

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas, data yang dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di peroleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ($0,200 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwasannya data yang diuji berdistribusi normal.

4. Uji Lineritas

Uji linearitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dari dua variabel dalam penelitian ini memiliki buhungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi (sig) 0,05.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh gaya komunikasi kepala sekolah terhadap motivasi kerja SDM pada masa pandemi covid'19 di SDN Sarirogo, Sidoarjo didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh dari gaya komunikasi kepala sekolah terhadap motivasi kerja SDM dengan tingkatan (sedang). Dengan catatan ada pengaruh yang lebih dominan dari pengaruh gaya komunikasi kepala sekolah terhadap motivasi kerja SDM pada masa pandemi Covid'19 di SDN Sarirogo.

Referensi

- Muh. Mintaria, *Gaya Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Yayasan Nururrodhiah Kota Jambi*, Diakses Melalui [Http://Repository.Uinjambi.Ac.Id/](http://Repository.Uinjambi.Ac.Id/), Pada Tanggal 23 November 2020, Pukul 11:38.
- Respi Silva Nadila, GAYA KOMUNIKASI KEPALA SEKOLAH SD NEGERI CANGKUANG 18 KABUPATEN BANDUNG, Di Akses Dari [Https://Elibrary.Unikom.Ac.Id/](https://Elibrary.Unikom.Ac.Id/), Pada Tanggal 27 November 2020, Pukul 11:48
- Di Akses Dari [Https://D1wqtxts1xzle7.Cloudfront.Net](https://D1wqtxts1xzle7.Cloudfront.Net), Pada Tanggal 27 November 2020, Pukul 21:45

Suhaeri, S., & Bondan, E. (2020). GAYA KOMUNIKASI WAKIL KETUA PARTAI GERINDRA EDHY PRABOWO. *SOURCE: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2).

Ratno Nur Suryadi, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar, *Indonesian Journal Of Economics, Entrepreneurship And Innovation*, Vol.1, No.1, Mei 2020.

Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.