

ABSTRAK

Karyawan merupakan aset bagi sebuah organisasi atau perusahaan. PT. Aseli Dagadu Djokdja adalah perusahaan yang aktif merekrut karyawan paruh waktu (garda depan) dari kalangan mahasiswa di Yogyakarta. Perekrutan dilakukan setiap 4 bulan sekali, sehingga setiap tahun terdapat 2 angkatan di gerai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi *supervisor* terhadap motivasi kerja karyawan paruh waktu PT. Aseli Dagadu Djokdja. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan survei. Populasi dan sampel analisis penelitian ini sebanyak 85 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya komunikasi terhadap motivasi kerja. Uji t hitung sebesar 5,840 lebih besar dari t tabel pada taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,66342. Hasil analisis gaya komunikasi *supervisor* sebesar 54,1% pada interval kelas tinggi dan 77,6% merupakan analisis motivasi kerja pada interval kelas sedang. Hasil uji *Product Moment* sebesar 0,531 dan Uji Regresi Linier Sederhana sebesar 0,744 diartikan apabila gaya komunikasi *supervisor* ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat pula. Selain itu dapat diketahui pula bahwa pengaruh gaya komunikasi *supervisor* sebesar 29,1% terhadap motivasi kerja. Artinya, masih ada 70,1% faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu iklim organisasi, budaya organisasi, pemberian gaji dll. Hasil penelitian ini mendukung teori Motivasi Prestasi McClelland dan Teori X dan Y McGregor dan Teori Pendekatan *Human Relations*.

Kata Kunci: Gaya Komunikasi *Supervisor*, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Employees are assets for an organization or company. PT Aseli Dagadu Djokdja is a company that actively recruits part-time employees (Front Guard) from students in Yogyakarta. Recruitment is done every 4 months so that every year there are 2 forces in the booth. This study aims to determine the effect of supervisor communication style on the work motivation of part-time employees of PT Aseli Dagadu Djokdja. The research method uses quantitative methods with surveys. The population and sample analysis of this study were 85 employees. The results showed that there was an influence between communication style on work motivation. The t-test of 5.840 is greater than the table at the 0.05 significance level of 1.66342. The results of the analysis of supervisor style communication style of 54.1% at high-class intervals and 77.6% are the analysis of work motivation in the medium class. Product Moment test results of 0.531 and Simple Linear Regression Test of 0.744 means that if the supervisor's communication style is improved, the employee's work motivation will increase as well. Also, it can also be seen that the influence of supervisor communication style by 29,1% on work motivation. Means, there is 70,9% another factors on namely organizational climate, organizational culture, salary giving, etc. The results of this study support McClelland's Motivation Achievement theory and McGregor's Theory X and Y, Theory of Human Relations Approach .

Keywords: Supervisor Communication Style, Work Motivation.