

## **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

### ***ANALYSIS OF THE EFFECT OF MOTIVATION, COMMUNICATION AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

**Heru Kuncorowati<sup>1</sup>, Heru Noor Rokhmawati<sup>2</sup>, Lalu Supardin<sup>3\*</sup>**

<sup>1</sup>STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta,  
kuncorowati766@gmail.com

<sup>2</sup>STIE Solusi Bisnis Indonesia Yogyakarta,  
herunoor21@gmail.com

<sup>3</sup>Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa  
lalusupardin@gmail.com\*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengujipengaruh motivasi, komunikasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan STIE IEU Yogyakarta. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 36 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive* sampling. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan SPSS sebagai alat analisis. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis yang telah diolah, diperoleh bahwa semua hipotesis yang diajukan diterima. Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, menunjukkan bahwa: 1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta, 2) komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta, 3) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta. Kesimpulan yang diperoleh antara motivasi, komunikasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta.

**Kata Kunci: Motivasi, Komunikasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan**

#### ***ABSTRACT***

*This study aims to examine the effect of motivation, communication and career development on employee performance at STIE IEU Yogyakarta. The respondents in this study were employees of STIE IEU Yogyakarta. The number of respondents in this study were 36 respondents. Sampling was done by purposive sampling technique. This study uses multiple linear regression analysis technique with SPSS as an analytical tool. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of the analysis that has been processed, it is found that all the proposed hypotheses are accepted. Based on the results of data testing, it shows that: 1) motivation has a significant effect on employee performance at STIE IEU Yogyakarta, 2) communication has a significant effect on employee performance at STIE IEU Yogyakarta, 3) career development has a significant effect on employee performance at STIE IEU Yogyakarta. The conclusions obtained between motivation, communication, and career development have a significant effect either partially or simultaneously on the performance of STIE IEU Yogyakarta employees.*

***Keywords: Motivation, Communication and Career Development, and Employee Performance***

#### **PENDAHULUAN**

Dalam suatu perusahaan tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai, salah satu factor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumberdaya manusia di dalam organisasi itu

sendiri. Maka sumberdaya manusia di dalam suatu institusi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karena sangat pentingnya sumber daya manusia dalam menunjang keberhasilan institusi, maka karyawan perlu dipacu kinerjanya,

mengingat sumberdaya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bias dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya apabila motivasi kinerja karyawan tinggi maka tingkat kinerjanya juga akan tinggi.

Selain faktor individu, penelitian ini juga menggabungkan dari factor organisasi dari sisi komunikasi dan lingkungan kerja. Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Diantara atasan dan bawahan harus ada komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi maupun kelompok untuk mencapai tujuan suatu institusi.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dengan adanya pengembangan karir dapat menjadikan karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya. Oleh karena itu institusi perlu mengelola dan mengembangkan karir dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

Kondisi STIE IEU Yogyakarta saat ini, dimana masih banyak karyawan yang kurang optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari hasil kerja mereka yang masih belum dapat mencapai target yang telah ditentukan Institusi. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu adanya peningkatan komunikasi kerja dari masing-masing karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, institusi dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi, sehingga dapat mencapai tujuan institusi.

Penelitian yang dilakukan (Kristianto, 2015) dengan judul "Analisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. Kapasari Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian (Ekayadi, 2015) dengan judul "Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Rimbajitiraya Citrakarya" hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## LANDASAR TEORI

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Setiap akan berkompetensi guna merebut posisi unggul dalam perekonomian. Hal ini bisa dicapai bila organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusia (karyawan atau pegawai) berkinerja baik.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins, 2002).

Pengelolaan karyawan atau pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan atau pegawai, penyeleksian, pengklafikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran dan pengembangan karirnya.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media (Agustini, 2016).

Pengembangan karir adalah perkembangan karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja tertentu dalam suatu organisasi. Pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya (Kaengke & Uhing, 2018).

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan harus ditingkatkan untuk memberi hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Berdasarkan teori dan penomena diatas, penelitian ini diberi judul "Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan STIE IEU Yogyakarta" untuk dijadikan penelitian.

## METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian ini dilakukan di Yogyakarta. Obyek penelitian adalah seluruh ~~seluruh~~ Karyawan STIE IEU Yogyakarta.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (Ghozali, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STIE IEU Yogyakarta yang berjumlah 36 orang. Penelitian ini menggunakan semua populasi sebagai responden yang disebut sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Ghozali, 2018).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel diambil dengan rancangan sampel nonprobabilitas dengan teknik pengambilan sampel bertujuan (*purposive*) yaitu sampel yang memiliki tujuan untuk memahami

informasi tertentu pada sumber tertentu (Wijaya, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden penelitian dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia dan lama bekerja. Berikut ini adalah hasil pengelompokkan profil responden penelitian.

Tabel 1. Profil responden penelitian

Profil Responden	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	20	55,6%
	Perempuan	16	44,4%
Pendidikan	Diploma	13	36,1%
	S1	12	33,3%
	S2	11	30,6%
Usia	20 – 30 Tahun	7	19,4%
	31 – 40 Tahun	13	36,1%
	41 – 50 Tahun	10	27,8%
	> 50 Tahun	6	16,7%
Lama Bekerja	1 – 5 Tahun	12	33,3%
	6 – 10 Tahun	11	30,6%
	11 – 15 Tahun	9	25,0%
	> 15 Tahun	4	11,1%

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui berdasarkan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 63,9%, perempuan sebanyak 16 responden atau sebesar 36,1%. Berdasarkan pendidikan Diploma sebanyak 13 responden atau sebesar 36,1%, S1 sebanyak 12 responden atau sebesar 33,3% dan S2 sebanyak 11 responden atau 30,6%. Berdasarkan Usia, 20-30 tahun sebanyak 7 responden atau 19,4%, 31-40 tahun sebanyak 13 responden atau 36,1%, 41-50 tahun sebanyak 10 responden atau 27,8%, dan >50 tahun sebanyak 6 responden atau 16,7%. Berdasarkan Lama bekerja, 1-5 tahun sebanyak 12 responden atau 33,3%, 6-10 tahun sebanyak 11 responden atau 30,6%, 11-15 tahun sebanyak 9

responden atau 25,0% dan >15 tahun sebanyak 4 responden atau 11,1%.

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang kita ingin ukur (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat validitas dari kuesioner. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan melihat tingkat signifikansi. Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  (5%) maka butir pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Nilai Sig.	Cut Of Value	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	7	0,000	$\leq 0,05$	Valid

	8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	9	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	10	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Komunikasi (X2)	1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	9	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	10	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Pengembangan Karir (X3)	1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	9	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	10	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	9	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	10	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian yaitu: motivasi (X1), komunikasi (X2), pengembangan karir (X3) dan kinerja karyawan (Y) berada pada penerimaan valid berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05 (5%).

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau handal tidaknya suatu kuesioner. Uji

reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauhmana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukuran yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dari alat pengukuran yang digunakan. Handal tidaknya suatu kuesioner dapat diketahui dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$  (60%) maka kuesioner dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Of Value	Keterangan
Motivasi (X1)	0,923	$\geq 0,60$	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,913	$\geq 0,60$	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,862	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian yaitu: motivasi (X1), komunikasi (X2), pengembangan karir (X3) dan kinerja karyawan (Y) berada pada penerimaan reliabel berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,60 (60%).

### Hasil Uji Hipotesis

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen

secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji secara parsial variabel motivasi, komunikasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  (5%) maka variabel independen secara individual (parsial) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Hasil Ujit (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.456	.706		-.647	.522
Motivasi	.179	.088	.242	2.045	.049
Komunikasi	.611	.164	.485	3.724	.001
Pengembangan Karir	.386	.162	.315	2.389	.023

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4. Menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05 (5%). Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05

(5%). Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05 (5%).

### Hasil Uji R Square (Koefisien Determinasi)

Tabel 5. Hasil Uji R Square (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.522	.38946

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan bahwa kemampuan Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,3%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti: Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja dan lain-lain.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05

(5%). Hasil penelitian ini juga sekaligus mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jayusman dan Khotimah (2016) yaitu pengaruh kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten Kotawaringin Barat. Penelitian Romli & Rizal (2021) yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan). Penelitian Bulan (2021) yaitu Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mahakam Ulu. Penelitian Hasniar & Bijaang (2021) yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar. Penelitian Rais & Saleh (2021) yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. Penelitian Utari & Wibowo (2021) yaitu Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. Penelitian Rusdy (2020) yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Rumasukun & Jusmin (2020) yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua). Penelitian Romli & Rizal (2021) yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Menurut Robbins (2002) motivasi adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Motivasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk berprestasi di tempat kerja sekaligus meningkatkan kinerja karyawan pada akhirnya. Oleh karena itu organisasi haruslah selalu memperhatikan dan meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 (5%). Hasil penelitian ini juga sekaligus mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jayusman dan Khotimah (2016) yaitu pengaruh kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten Kotawaringin Barat. Penelitian Romli & Rizal (2021) yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan). Penelitian Romli & Rizal (2021) yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan).

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian, dan lain-lain. Melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar-gambar, angka-angka, dan lain-lain (Berelson & Stainer, 2010). Proses komunikasi dimulai dari pengirim pesan yang menyampaikan pesan melalui media yang diterima oleh penerima pesanyang kemudian menciptakan umpan balik yang diberikan penerima pesan kepada pengirim pesan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi membuat karyawan paham apa yang harus dikerjakan dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja sesuai topoksi masing-masing dan sekaligus terhindar dari kesalahan dalam bekerja karena arus informasi dari atas ke bawah dan dari bawah keatas terkomunikasikan dengan baik dalam organisasi. Dengan semakin baiknya komunikasi dalam organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Oleh karena itu organisasi haruslah senantiasa menjaga arus komunikasi yang baik dalam organisasi guna terus menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05 (5%). Hasil penelitian ini juga sekaligus mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jayusman dan Khotimah

(2016) yaitu pengaruh kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten Kotawaringin Barat. Penelitian Supriaddin (2021) yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Penelitian Sinaga & Gulo (2020) yaitu Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat. Penelitian Adi & Cipta (2019) yaitu Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Saing & Solihin (2021) yaitu Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal *International Finance*. Penelitian Setiawan (2018) yaitu Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Penelitian Rahayu (2017) yaitu Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. Penelitian Ratnasari (2019) yaitu Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. Penelitian Maulana (2019) yaitu Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tema (Trijaya Excel Madura) melalui Kepuasan Kerja. Penelitian Muaja & Dotulong (2018) yaitu Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado.

Karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya (Rivai dan Sagala, 2016). Karier adalah rangkaian urutan posisi pekerjaan yang dipegang seseorang dalam riwayat hidupnya. Pengembangan karir sangat dibutuhkan dan setiap karyawan dalam perjalanan kehidupannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Pengembangan karir yang baik dan adil dalam organisasi membuat karyawan semakin giat dalam bekerja yang berdampak pada semakin baik kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa organisasi berlaku adil untuk semuanya sehingga tidak menimbulkan rasa cemburu dan saling iri antar sesama karyawan, sehingga karyawan akan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja agar supaya mendapat promosi jabatan yang bagus dalam organisasi. Hal ini tentunya sangat baik untuk organisasi untuk

terus berkembang dan sekaligus terus menjaga kinerja karyawan agar selalu baik dan meningkat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta.

### Saran

Kepada pihak instansi STIE IEU Yogyakarta Komunikasi, motivasi, dan pengembangan karir yang telah tercipta dengan baik di lingkungan kerja maupun antar pimpinan dan karyawan maupun antar karyawan itu sendiri dapat dijaga dengan baik sehingga prestasi ataupun kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari Komunikasi, Motivasi dan pengembangan karir yang telah diterapkan oleh instansi selama ini hendaknya perlu untuk divariasikan dalam penerapannya sehingga karyawan akan merasakan suasana kerja yang lebih dinamis.

Variabel komunikasi, motivasi dan pengembangan karir menunjukkan pada STIE IEU Yogyakarta sehingga penulis menyarankan bahwa komunikasi yang telah terjalin baik di instansi agar tetap di jaga dan lebih ditingkatkan agar kedepannya komunikasi yang terjalin semakin baik lagi kedepannya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu motivasi kerja tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Sedangkan pengembangan karir yang baik dalam organisasi akan membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52-59.
- Agustini, A. (2016). Efektivitas Metode Pembelajaran Improve untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kreatif Siswa pada Mata Pelajaran Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Kelas VII. Skripsi Sarjana FIP pada UPI Bandung: Tidak Diterbitkan
- As'ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

- PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165-182.
- Berelson dan G.A.Steiner (2010). *Human Behaviour An Inventory of Scientific Finding*. New York: Harcurt, Brank
- Bulan, M. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mahakam Ulu. *Administrasi Publik*, 1(2), 1846-1864.
- Cahyani, N., Kamase, J., & Aminuddin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 56-70.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasniar, H., Modding, B., & Bijaang, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), 384-400.
- Jayusman, H., & Khotimah, S. (2016). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan*, 2(2).
- Kaengke, abraham S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt AirManado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1), 341-350
- Kuncorowati, H. (2018). Analisis Pengaruh Penempatan, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rs. Tk. Iii. 04.06. 03. Dr. Soetarto Yogyakarta. *Efektif Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 63.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tema (Trijaya Excel Madura) melalui Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(1), 34-51.
- Muaja, A., Murni, S., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Rais, M., Mallongi, S., & Saleh, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), 299-317.
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif*, 5(1), 18-29.
- Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *BENING*, 6(2), 295-300.
- Rivai, Veithzal, dkk, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Ketiga, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusdy, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 9(2), 273-290.
- Rumasukun, M. R., & Jusmin, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua). *The Journal of Business and Management Research*, 3(2).
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Romli, M., Djaelani, A. K., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(17).
- Saputra, A. (2018). Pengaruh Motivasi Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B SUMBAGUT. *Program Studi Manajemen. STIE IBBI*. Vol 29 No 2 Januari.
- Saing, B., Prasetyo, E. T., & Solihin, M. A. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 4(2), 169-182.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi



- Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Sujarweni, V. Wiratman. (2019). *Metode penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sulistyo, M. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-PNSdi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. (*Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo*).
- Supriaddin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 616-631.
- Sinaga, D., & Gulo, H. S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat.
- Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (Apip) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 4(1).
- Wijaya, Tony. (2013). *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: Graham Ilmu.