

PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL, KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BTPN SYARIAH Tbk KCP GEBANG

Yunita Sari Lubis¹, Akman Daulay², Yunanda Eka Putra³, Eka Umi Kalsum⁴
^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi², Universitas Al Azhar Medan

Email : yunitasarilbs91@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of interpersonal relationships, competence, training, and career development on employee performance at PT. Bank BTPN Syariah Tbk KCP Gebang. The research employed a descriptive quantitative method with multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, and library research, with a total sample of 36 respondents using a saturated sampling technique. The validity and reliability of the questionnaire items were tested, along with classical assumption tests, hypothesis testing, and descriptive statistical analysis using SPSS version 20. The results indicate that interpersonal relationships (X1), training (X3), and career development (X4) significantly affect employee performance, while competence (X2) does not have a significant effect. Simultaneously, the four variables studied have a significant impact on employee performance. These findings suggest that harmonious interpersonal relationships can create a conducive work atmosphere that enhances performance. Effective training provides new skills and improves work productivity, while clear career development fosters employee motivation to achieve better results. Conversely, competence that is not optimally utilized does not contribute significantly to performance improvement. Thus, the synergy among interpersonal relationships, training, and career development proves to be effective in enhancing employee performance optimally.

Keywords: *interpersonal relationship, competence, training, career development, and employee performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan interpersonal, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTPN Syariah Tbk KCP Gebang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data diperoleh melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka, dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden menggunakan teknik sampel jenuh. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, disertai uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta analisis statistik deskriptif dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal (X1), pelatihan (X3), dan pengembangan karier (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi (X2) tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, keempat variabel yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan interpersonal yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja kondusif sehingga meningkatkan kinerja. Pelatihan yang efektif dapat memperkuat keterampilan serta produktivitas kerja, sementara pengembangan karier yang jelas mendorong motivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik. Sebaliknya, kompetensi yang belum dimanfaatkan secara optimal tidak memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, sinergi dari hubungan interpersonal, pelatihan, dan pengembangan karier terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: hubungan interpersonal, kompetensi, pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja.

Diterima : 16 Februari 2026

Direvisi : 23 Februari 2026

Disetujui : 29 Februari 2026

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan aspek krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis dan teknologi yang digunakan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Setiap perusahaan dituntut untuk mengelola karyawannya secara optimal agar dapat memberikan kontribusi terbaik sesuai target yang telah ditetapkan.

Dalam praktiknya, peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal individu maupun lingkungan kerja. Faktor internal dapat mencakup kompetensi, kemampuan, dan motivasi, sedangkan faktor eksternal meliputi hubungan antar rekan kerja, iklim organisasi, serta dukungan yang diberikan melalui program pelatihan dan pengembangan karier. Jika kedua aspek ini seimbang, produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat.

Bank, sebagai lembaga jasa keuangan, menghadapi tantangan tersendiri dalam menjaga kinerja karyawan. Persaingan yang semakin ketat di sektor perbankan menuntut sumber daya manusia yang handal, profesional, dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada pengembangan interpersonal, pengembangan kompetensi, dan penyediaan kesempatan karier yang berkelanjutan.

PT Bank BTPN Syariah Tbk KCP Gebang merupakan lembaga perbankan yang senantiasa berupaya meningkatkan kinerjanya melalui pengelolaan sumber daya manusia. Hubungan kerja yang harmonis, program pelatihan yang berkelanjutan, dan pengembangan karier sangat penting untuk mendukung efektivitas perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba menganalisis pengaruh hubungan interpersonal, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Kajian Pustaka

Hubungan interpersonal dapat dipahami sebagai suatu bentuk interaksi antara dua individu atau lebih yang saling bergantung dan memengaruhi. Interaksi ini biasanya mencakup komunikasi personal dan emosional. Beberapa indikator hubungan interpersonal meliputi keterampilan mendengarkan, penggunaan komunikasi verbal dan nonverbal, empati,

keterampilan manajemen konflik, dan keterampilan kolaborasi (DeVito, J.A., 2016).

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai kapasitas seseorang untuk menyelesaikan tugas secara akurat sekaligus menunjukkan keunggulan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Indikator yang mencerminkan kompetensi meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). (Edison dkk., 2020).

Pelatihan merupakan suatu bentuk pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan melalui prosedur yang terstruktur dan sistematis. Proses ini ditujukan agar karyawan, khususnya yang berada pada level non-manajerial, dapat memperoleh pengetahuan serta keterampilan teknis sesuai dengan kebutuhan tertentu. Indikator pelatihan mencakup jenis program pelatihan, tujuan yang ingin dicapai, materi yang disampaikan, metode pelaksanaan, kualifikasi peserta, kompetensi pelatih, serta alokasi waktu yang digunakan (Mangkunegara, 2017).

Pengembangan karier dipandang sebagai upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk memenuhi tuntutan dan kebutuhan karyawan, sekaligus sebagai strategi untuk menghadapi tantangan di masa depan. Langkah ini juga berfungsi sebagai sarana bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar lebih siap menghadapi dinamika dunia kerja. Indikator pengembangan karier meliputi kinerja kerja, kesempatan terpapar, jejaring, kesempatan pengembangan diri, serta dukungan dari mentor dan sponsor (Dr. Nyoto, sebagaimana dikutip dalam Seto dkk., 2023).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya. Pencapaian ini ditujukan untuk mendukung tujuan perusahaan dengan tetap mempertimbangkan aspek hukum, etika, dan moral. Indikator kinerja meliputi kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, inisiatif, kemampuan, ketepatan, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas (Afandi, 2018).

Rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Adanya pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BTPN Syariah Tbk KCP Gebang.
- H₂ : Adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BTPN Syariah Tbk KCP Gebang.
- H₃ : Adanya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BTPN Syariah Tbk KCP Gebang.
- H₄ : Adanya pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BTPN

H₅ : Adanya pengaruh Hubungan Interpersonal, Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BTPN Syariah Tbk KCP Gebang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, karena tujuan utamanya adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank BTPN Syariah Tbk KCP Gebang dengan jumlah 36 karyawan, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi berpartisipasi dalam penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner berskala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, peneliti menggunakan tinjauan pustaka untuk mendukung landasan teori. Instrumen penelitian berisi beberapa pernyataan yang mewakili indikator variabel independen: hubungan interpersonal, kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karier, serta variabel dependen: kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi (R²). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Kesimpulan berikut dapat dibuat berdasarkan temuan uji statistik deskriptif:

- a. Hubungan Interpersonal
Berdasarkan tanggapan 36 responden, analisis deskriptif variabel hubungan interpersonal menunjukkan nilai minimum 18,00 dan maksimum 25,00. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 22,44 dengan simpangan baku 1,73.
- b. Kompetensi
Dari 36 responden yang memberikan tanggapan, analisis deskriptif variabel

- kompetensi menunjukkan skor rata-rata 21,42 dengan simpangan baku 2,20. Skor minimum yang diperoleh adalah 14,00, sedangkan skor maksimum mencapai 25,00.
- c. Pelatihan
Berdasarkan tanggapan dari 36 responden, analisis deskriptif variabel pelatihan menunjukkan nilai minimum 20,00 dan nilai maksimum 39,00. Rata-ratanya adalah 30,14 dengan deviasi standar 3,91.
- d. Pengembangan Karier
Berdasarkan tanggapan 36 responden, pengujian dilakukan dan dihasilkan analisis deskriptif mengenai pengembangan karier. Hasil menunjukkan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 1,89737, rata-rata (mean) 21,6667, minimum 19,00, dan maksimum 25,00.

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	r hitung	r tabel	Hasil
Y1	0,375	0,3291	Valid
Y2	0,634	0,3291	Valid
Y3	0,535	0,3291	Valid
Y4	0,660	0,3291	Valid
Y5	0,553	0,3291	Valid
Y6	0,758	0,3291	Valid
Y7	0,572	0,3291	Valid
Y8	0,729	0,3291	Valid
Y9	0,733	0,3291	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Hubungan Interpersonal (X₁)

Item	r hitung	r tabel	Hasil
X1.1	0,605	0,3291	Valid
X1.2	0,618	0,3291	Valid
X1.3	0,677	0,3291	Valid
X1.4	0,632	0,3291	Valid
X1.5	0,642	0,3291	Valid

Hasil Penelitian Statistik Deskriptif

Sumber: output olahan data IBM SPSS Versi 20 (2025)

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₂)

Item	r hitung	r tabel	Hasil
X2.1	0,667	0,3291	Valid
X2.2	0,607	0,3291	Valid
X2.3	0,611	0,3291	Valid
X2.4	0,689	0,3291	Valid
X2.5	0,661	0,3291	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₃)

Uji Normalitas

Item	r hitung	r tabel	Hasil
X3.1	0,674	0,3291	Valid
X3.2	0,405	0,3291	Valid
X3.3	0,674	0,3291	Valid
X3.4	0,690	0,3291	Valid
X3.5	0,728	0,3291	Valid
X3.6	0,693	0,3291	Valid
X3.7	0,575	0,3291	Valid
X3.8	0,538	0,3291	Valid

Sumber: output olahan data IBM SPSS Versi 20 (2025)

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X₄)

Item	r hitung	r tabel	Hasil
X4.1	0,873	0,3291	Valid
X4.2	0,707	0,3291	Valid
X4.3	0,789	0,3291	Valid
X4.4	0,620	0,3291	Valid
X4.5	0,690	0,3291	Valid

Sumber: output olahan data IBM SPSS Versi 20 (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, yaitu 0,3291. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam instrumen penelitian valid dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
1	Hubungan Interpersonal	0,628	Reliabel
2	Kompetensi	0,644	Reliabel
3	Pelatihan	0,771	Reliabel
4	Pengembangan Karier	0,784	Reliabel
5	Kinerja	0,797	Reliabel

Sumber: output olahan data IBM SPSS Versi 20 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, masing-masing variabel memperoleh nilai lebih besar dari 0,60. Temuan ini

menunjukkan bahwa instrumen kuesioner reliabel dan dapat dipercaya serta diandalkan untuk pengukuran. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada sampel jenuh menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,743, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data residual dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-14,006	7,978		-1,756	,089			
	Hubungan Interpersonal	,838	,223	,419	3,756	<,001	,946	1,058	
	Kompetensi	,339	,175	,215	1,938	,062	,954	1,049	
	Pelatihan	,443	,098	,500	4,503	<,001	,954	1,048	
	Pengembangan Karier	,498	,203	,273	2,446	,020	,946	1,057	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output olahan data IBM SPSS Versi 20 (2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel kurang dari 10, sedangkan nilai toleransinya lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas, karena tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam penelitian ini.

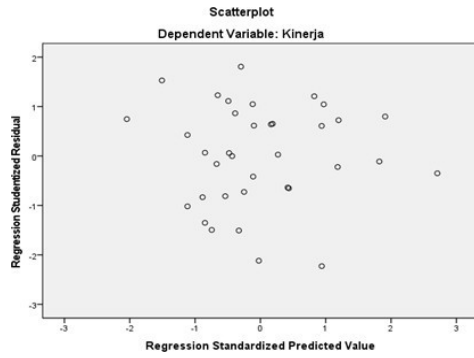
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09023462
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,053
	Negative	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		,681
Asymp. Sig. (2-tailed)		,743

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Hubungan Interpersonal	36	18.00	25.00	22.4444	1.73113
Kompetensi	36	14.00	25.00	21.4167	2.19578
Pelatihan	36	20.00	39.00	30.1389	3.90716
Pengembangan Karier	36	19.00	25.00	21.6667	1.89737
Kinerja	36	31.00	43.00	36.1944	3.46261
Valid N (listwise)	36				

Sumber: output olahan data IBM SPSS Versi 20 (2025)

Karena pola atau distribusi titik-titik pada grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu, sehingga hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-14,006	7,978		-1,756	,089
Hubungan Interpersonal (X1)	,838	,223	,419	3,756	,001
Kompetensi (X2)	,339	,175	,215	1,938	,062
Pelatihan (X3)	,443	,098	,500	4,503	,000
Pengembangan Karier (X4)	,498	,203	,273	2,446	,020

Sumber: output olahan data IBM SPSS Versi 20 (2025)

Dalam studi ini terdapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = -14,006 + 0,838X_1 + 0,339X_2 + 0,443 X_3 + 0,498 X_4 + 7,978.$$

Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-14,006	7,978		-1,756	,089
Hubungan Interpersonal	,838	,223	,419	3,756	<,001
Kompetensi	,339	,175	,215	1,938	,062
Pelatihan	,443	,098	,500	4,503	<,001
Pengembangan Karier	,498	,203	,273	2,446	,020

Sumber: output olahan data IBM SPSS Versi 20 (2025)

Kesimpulan berikut dapat ditarik dari tabel hasil uji parsial di atas:

1. Nilai $t_{hitung} = 3,756$ ($df = 36 - 4 - 1 = 31$; $t_{tabel} = 2,040$); ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan tingkat level signifikan $0,001 < 0,05$, akibatnya hipotesis satu (H1) diterima, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Hubungan Interpersonal terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai $t_{hitung} = 1,938$ ($df = 36 - 4 - 1 = 31$; $t_{tabel} = 2,040$); ($t_{hitung} < t_{tabel}$), dengan tingkat level signifikan $0,062 > 0,05$, akibatnya hipotesis dua (H2) ditolak, H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel

3. Nilai $t_{hitung} = 4,503$ ($df = 36 - 4 - 1 = 31$; $t_{tabel} = 2,040$); ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan tingkat level signifikan $0,000 < 0,05$, akibatnya hipotesis tiga (H3) diterima, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai $t_{hitung} = 2,446$ ($df = 36 - 4 - 1 = 31$; $t_{tabel} = 2,040$); ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan tingkat level signifikan $0,020 < 0,05$, akibatnya hipotesis empat (H4) diterima, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil Uji Simultan (Uji F)					
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	266,721	4	66,680	13,518	,000 ^b
Residual	152,918	31	4,933		
Total	419,639	35			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier (X4), Kompetensi (X2), Pelatihan (X3), Hubungan Interpersonal (X1)

Sumber: output olahan data IBM SPSS 20 (2025)

Berdasarkan hasil uji ANOVA, faktor-faktor independen memengaruhi variabel dependen diidentifikasi secara bersamaan oleh nilai f_{hitung} sebesar $13,518 > f_{tabel} 2,68$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_5 diterima disetujui sesuai dengan standar pengambilan keputusan.

Koefisien Determinasi (R²)

Sumber: output olahan data IBM SPSS Versi 20 (2025)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 ^a	,636	,589	2,221

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Kompetensi, Pelatihan, Hubungan Interpersonal
b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis ringkasan model menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen dengan nilai korelasi sebesar 0,797. Nilai R Square yang disesuaikan sebesar

0,589 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 58,9%, sementara sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Simpulan

1. Hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan interpersonal yang baik antar karyawan mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kolaborasi, dan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.
2. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun kompetensi individu penting, dalam konteks penelitian ini, kompetensi tidak menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank BTPN Syariah Tbk KCP Gebang.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian karyawan, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian target kerja.
4. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya kejelasan dan kesempatan dalam pengembangan karier memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan produktivitas

dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Alfabeta.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakrya.
- Meridiani, T. (2021). *Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai*. (Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru).
- Nurlindah, N., & Rahman Rahim, A. R. (2018). *Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan*. *Jurnal Competitiveness*, 7(2).
- Nyoto, D. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Rahman, A., Rezal, M., Kamal, A. G. M., & Nadjemudin, S. L. A. (2019). *Pengaruh hubungan interpersonal, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPU) Kabupaten Parigi Moutong*. *Jurnal Ekonomi Trend*.
- Salsabila, D. I., & Asmike, M. (2022, October). *Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada kantor pdam tirta taman sari kota madiun*. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, Konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- DeVito, J. A. (2016). *The Interpersonal Communication Book*. Pearson.
- Distyawaty. (2017). *Pengaruh kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. *e-Jurnal Katalogis*, 5(4), 56-68.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan*