

PENGARUH MUTASI KERJA, KOMUNIKASI *INTERPERSONAL* DAN *HUMAN RELATIONS* TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN BANK BRI KC MANADO*THE INFLUENCE OF JOB MUTATIONS, INTERPERSONAL COMMUNICATION AND HUMAN RELATIONS ON THE COMPETENCY OF BANK BRI KC MANADO EMPLOYEES*

Oleh:

Winda A Jacob¹**Rita N. Taroreh²****Mac Donald Walangitan³**^{1,2,3}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹windahjacob@gmail.com²rita.taroreh@yahoo.com³McDonald_trio@doctor.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja, komunikasi interpersonal dan human relation terhadap kompetensi karyawan di Bank BRI KC Manado. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel penelitian baik variabel dependent maupun independent. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 51 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank BRI KC Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial mutasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan. Secara parsial human relation berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan dan secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan.

Kata Kunci: mutasi kerja, komunikasi interpersonal, human relation.

Abstract: This study aims to determine the effect of job mutations, interpersonal communication and human relations on the competence of employees at Bank BRI KC Manado. This research is a quantitative research using a descriptive approach which aims to see the relationship between research variables both dependent and independent variables. This study used a sample of 51 people. The data collection method in this study used a questionnaire distributed to employees of Bank BRI KC Manado. The results of this study indicate that partially job mutations have significant and significant effect on employee competency. Interpersonal communication has a significant effect on employee competence. Partially, human relations has an effect but not significantly on employee competence and simultaneously or jointly has a significant effect.

Keywords: job mutation, interpersonal communication, human relations

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Perusahaan memerlukan Pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Tujuan adanya pengelolaan sumber daya manusia yaitu untuk membuat suatu organisasi mempunyai satuan kerja yang mampu untuk memenuhi tujuan pembelajaran mengenai manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Untuk menciptakan kompetensi yang baik, perusahaan harus menjadikan komunikasi sebagai suatu hal yang penting. Namun banyak perusahaan yang memberlakukan mutasi karena kurangnya komunikasi dan relasi antara karyawan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang membosankan dan dapat menurunkan kompetensi atau kemampuan serta prestasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu solusi dari permasalahan tersebut adalah dengan memutasikan karyawan yang memiliki permasalahan dengan lingkungan kerjanya atau rekan kerja yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Mutasi kerja bertujuan yakni membuat berkurangnya rasa jenuh dan bosan karyawan terhadap pekerjaan juga meningkatkan keinginan dan semangat kerja karyawan. Mutasi kerja terjadi salah satunya untuk memenuhi keinginan para karyawan dengan keahliannya dibidang tugas masing-masing. Dengan melaksanakan mutasi kerja banyak kali disalah artikan oleh karyawan yaitu sebagai hukuman jabatan atau karena adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Mutasi harus dilakukan berdasarkan penilaian objektif dan didasarkan oleh indeks prestasi yang di capai oleh seorang individu dalam organisasi karena system mutasi kerja dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para karyawan untuk mengembangkan kinerja dan kompetensi serta potensi yang dimilikinya (Hanum, 2017). Dengan adanya mutasi ini dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, bila ditempatkan dengan jabatan atau beban kerja yang tidak sesuai dengan keahlian atau kompetensi yang dimilikinya. Selain itu dampak dari mutasi ini membuat para karyawan harus bekerja lebih ekstra dikarenakan beban jabatan yang baru, menyesuaikan dengan lingkungan kerja dan menciptakan hubungan komunikasi yang baik dengan atasan dan sesama karyawan lainnya agar dapat terciptanya kerjasama yang baik kedepannya.

Komunikasi interpersonal antara karyawan diartikan sebagai proses mengirim dan menerima pesan antara karyawan di suatu perusahaan secara langsung atau melalui pengantar media (Safitri, 2019). Dengan diberlakukannya komunikasi interpersonal antar karyawan sebagai pembangun hubungan kerja, mampu menciptakan dan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, baik dan harmonis bagi karyawan pada perusahaan. Komunikasi interpersonal berperan sangat penting dalam suatu pekerjaan, karena ini dapat menghindari salah paham antar karyawan dan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja juga masalah komunikasi saat bekerja yang terjadi karena adanya berbagai perbedaan seperti perbedaan Bahasa, budaya dan latar belakang agama.

Sama halnya dengan komunikasi interpersonal, human relations juga sangat penting dalam suatu perusahaan. Hubungan interpersonal dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh bagi berjalannya prosedur kerja sama dalam organisasi, pemimpin yang memiliki hubungan yang terbilang baik dengan bawahan bisa memudahkan pekerjaan menjadi lebih gampang untuk dipahami dan meningkatkan semangat karyawan untuk melakukan suatu tugas dan tanggung jawab masing-masing. Suksesnya seseorang dalam melaksanakan human relations karena ia berkomunikasi secara etis, ramah, sopan dan menghargai serta menghormati orang lain (Adwiyah, 2020). Oleh sebab itu pihak perusahaan harus selalu melihat dan memenuhi apa yang menjadi kebutuhan karyawannya, sebab karyawan adalah salah satu asset terpenting untuk perusahaan, juga harus menciptakan lingkungan kerja yang baik agar supaya karyawan menjadi tahan dan konsisten untuk pekerjaan dengan rasa yang bahagia dan puas hati, dan tidak merasa terbebani atau merasa terpaksa melakukan pekerjaan untuk memenuhi visi dan misi perusahaan atau organisasi.

Wibowo (2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam tugas tersebut. Ketika menyimak kebutuhan kompetensi dalam organisasi, faktor penentunya adalah kompetensi karyawan. Dalam konteks ini, kompetensi seorang pegawai dapat dilihat sebagai kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas manajemen, sehingga kualifikasi tersebut dapat meliputi: percaya diri, kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerja dengan berbagai bidang dan keahlian. Selain itu, keterampilan lain seperti keterampilan negosiasi, pemikiran kreatif, dan kepemimpinan juga diperlukan. Bank BRI merupakan salah satu bank pemerintah di Indonesia. Berdasarkan pantauan peneliti melihat ada beberapa karyawan yang mengajukan mutasi tempat kerja atau jabatan dengan alasan kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya, selain itu ada juga karyawan yang berusaha mencapai tujuan kerjanya untuk bisa mendapatkan mutasi jabatan. Dengan Berdasarkan kesimpulan latar belakang permasalahan yang penulis uraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Mutasi Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Human Relations Terhadap Kompetensi Karyawan Bank BRI KC Manado".

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah mutasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi karyawan Bank BRI KC Manado
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kompetensi karyawan Bank BRI KC Manado
3. Untuk mengetahui apakah human relations berpengaruh terhadap kompetensi karyawan Bank BRI KC Manado
4. Untuk mengetahui apakah mutasi kerja, komunikasi interpersonal dan *human relations* berpengaruh terhadap kompetensi karyawan Bank BRI KC Manado

Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2019) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat di artikan sebagai pendayaagunaan sumber daya manusia di dalaam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja yang obyektif.

Mutasi Kerja

Mutasi atau transfer adalah suatu proses di mana seseorang dipindahkan ke posisi baru pada tingkatan (level) dengan kompensasi yang sama, mutasi dapat dilakukan di dalam departemen internal, antar departemen atau antara unit yang berbeda secara geografis dari satu induk perusahaan (Edison, Anwar, dan Komariyah, 2018).

Komunikasi *Interpersonal*

Rahmat (2012) mengemukakan Komunikasi *Interpersonal* merupakan suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau lebih, dalam bentuk formal maupun informal.

Human Relations

Adawiyah (2019) mengemukakan bahwa *human relations* dalam suatu organisasi adalah komunikasi persuasive antara orang-orang yang berada dalam struktur formal untuk mencapai suatu tujuan organisasi. *Human relations* dikatakan sebagai komunikasi persusive, tetapi bukan hanya sekedar relasi atau hubungan saja, melainkan bukan suatu keadaan pasif tetapi aktivitas.

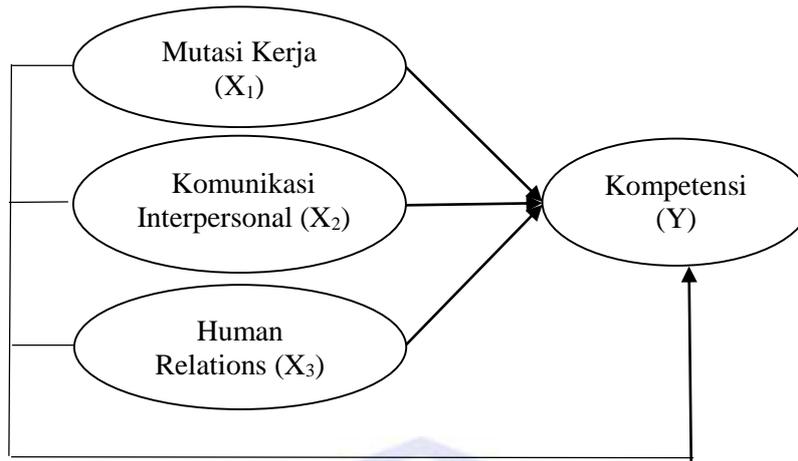
Penelitian Terdahulu

Penelitian Purwaningsih, Lengkong, dan Walangitan (2021) bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Human Relations*, Komunikasi dan Pengembangan Kompetensi secara simultan dan parsial Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Pendekatan pada penelitian ini bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 53 orang responden pegawai ASN. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan *Human Relations*, Komunikasi, dan Pengembangan Kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Selanjutnya secara parsial *Human Relations* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Etos Kerja pada Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara, secara parsial Komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Etos Kerja pada Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara, Secara parsial Pengembangan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara

Penelitian Novemaryl, Hendriani, dan Efni (2018) bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan mutasi terhadap semangat kerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening. Pengumpulan data penelitian dengan menggunakan kuestioner. Responden penelitian sebanyak 134 orang Personil ditreskrimum Polda Riau. Analisis data dengan menggunakan pendekatan Deskriptif dan Partial Least Square. Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja secara langsung, namun akan berpengaruh apabila disertai kompetensi sebagai variabel intervening. Hasil Penelitian juga menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja baik secara langsung maupun dengan variabel kompetensi sebagai variabel intervening. kesimpulan penelitian adalah bahwa beban kerja, mutasi dan kompetensi berperan dalam meningkatkan atau menurunkan semangat kerja anggota polisi bagian ditreskrimum Polda Riau.

Penelitian Worang, Nelwan, dan Taroreh (2022) bertujuan untuk mengetahui apakah mutasi kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada dalam Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung, populasi yang berjumlah 30 pegawai sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa mutasikerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, mutasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.



Kerangka Berpikir**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian teoritik dan kajian empirik, 2023

Hipotesis Penelitian

H1: Mutasi kerja berpengaruh terhadap Kompetensi Karyawan

H2: Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kompetensi Karyawan

H3: Human Relations berpengaruh terhadap Kompetensi Karyawan

H4: Mutasi kerja, komunikasi interpersonal dan human relations berpengaruh terhadap Kompetensi Karyawan.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode deskriptif bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel penelitian baik variabel dependent maupun independent.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank BRI KC Manado yang berjumlah 107 orang. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang mendapatkan hasil 51 orang.

Data dan Sumber

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data Kuantitatif adalah data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung yang berbentuk angka atau bilangan (Sugiyono, 2019). Sumber data yang digunakan sebagai bahan penelitian dan analisis adalah Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari perusahaan Bank BRI KC Manado berupa sejarah singkat, visi dan misi serta data-data karyawan lainnya yang mendukung penelitian ini. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data sekunder ini berupa data hasil olahan dari pihak lain, seperti jurnal, laporan, buku, dan sebagainya

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuesioner, wawancara dan observasi kepada responden yaitu karyawan Bank BRI KC Manado untuk memperoleh data-data olahan dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien- koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan

untuk menjawab hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

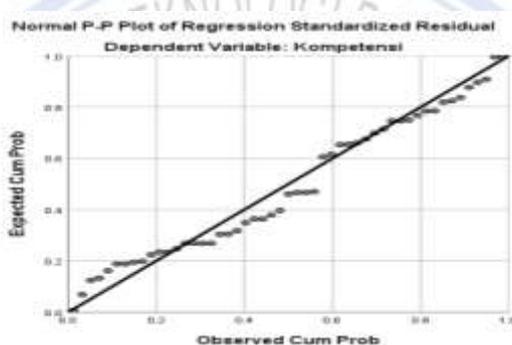
Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hasil korelasi dari masing-masing item terdapat jumlah skor masing-masing pernyataan untuk variabel X1, X2, X3, dan Y, seluruhnya menghasilkan $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien α yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik (Ghozali, 2019).



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Mutasi Kerja	.327	3.054
Komunikasi Interpersonal	.276	3.622
Human Relation	.452	2.213

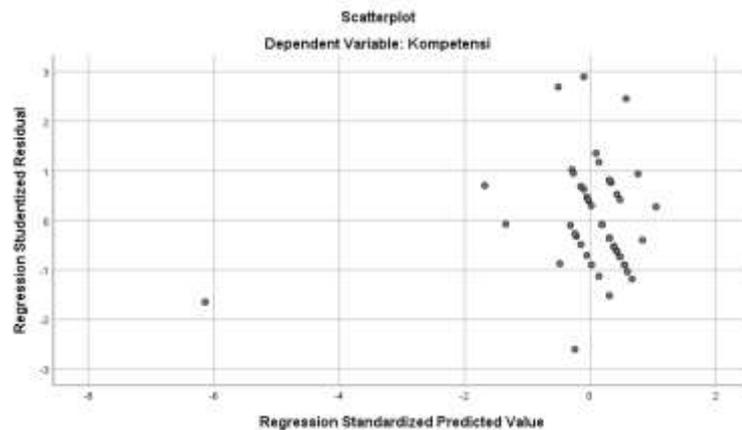
Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Dari tabel 3 terlihat bahwa Variance Infation Factor (VIF), nilai variabel Mutasi Kerja(X1), Komunikasi Interpersonal (X2) dan Human Relations (X3) VIF yaitu 3.054, 3.622 dan 2.213 < 10 serta nilai *tolerance*-nya $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat nilai multikolinieritas dalam data penelitian ini.

Uji Heterokedastitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yanglain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2019).



Gambar 3. Grafik Uji Heterokedastitas

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastitas

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji T

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.968	1.079		.897	.374
	Mutasi Kerja	.236	.081	.295	2.902	.006
	Komunikasi Interpersonal	.563	.107	.581	5.251	.000
	Human Relation	.094	.078	.104	1.199	.237

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,968 + 0,236X_1 + 0,563X_2 + 0,094X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda dan hasil uji t variabel Mutasi kerja, Komunikasi *Interpersonal* dan *Human relations* terhadap Kompetensi diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai Konstanta (a) yang didapat bernilai 0,968 artinya apabila variabel Mutasi kerja, Komunikasi *interpesonal* dan *Human relations* sama dengan nol (0) maka nilai Kompetensi adalah 0,968.
2. Nilai koefisien regresi Mutasi Kerja $b_1 = 0,236$ menunjukkan arah positif, maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel mutasi kerja akan menyebabkan kenaikan pada kompetensi kerja sebesar 0,236. Selanjutnya dilihat dari nilai thitung = 2,902 > Ttabel = 2.011 dengan nilai signifikan 0,006 < 0,05 yang berarti variabel mutasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kompetensi karyawan. Jadi H1 terbukti positif signifikan terhadap Kompetensi diterima
3. Nilai koefisien regresi Komunikasi *Interpersonal* $b_2 = 0,563$ menunjukkan arah positif, maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel komunikasi *interpersonal* akan menyebabkan kenaikan pada kompetensi kerja sebesar 0,563. Selanjutnya dilihat dari nilai thitung = 5,251 > Ttabel = 2.011 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti variabel komunikasi *interpersonal* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Jadi H2 terbukti positif signifikan terhadap kompetensi diterima
4. Nilai koefisien regresi *Human Relations* $b_3 = 0,094$ menunjukkan arah positif, maka memiliki arti bahwa apabila

ada kenaikan 1% variabel *human relations* akan menyebabkan kenaikan pada kompetensi kerja sebesar 0,094. Selanjutnya dilihat dari nilai thitung = 1,199 < Ttabel = 2.011 dengan nilai signifikan 0,237 > 0,05 yang berarti variabel *human relations* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi karyawan. Jadi H3 yang menyatakan berpengaruh positif terhadap kompetensi tidak diterima atau ditolak H0 diterima

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2019).

Tabel 4. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	192.315	3	64.105	83.063	.000 ^b
	Residual	36.273	47	.772		
	Total	228.588	50			

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. Predictors: (Constant), Human Relation, Mutasi Kerja, Komunikasi Interpersonal

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji F menunjukkan bahwa nilai fhitung = 83.063 > nilai ftabel = 2.80 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0,05, dengan hasil ini menyatakan model regresi ini layak digunakan dimana Mutasi Kerja, Komunikasi *interpersonal* dan *human relations* secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Mutasi Kerja, Komunikasi interpersonal dan human relation terhadap Kompetensi kerja. Dalam penelitian ini terdapat 4 rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian yang telah dilakukan. Pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan secara rinci sebagai berikut:

Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kompetensi Karyawan

Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu pengaruh mutasi kerja terhadap kompetensi karyawan Bank BRI KC Manado, dengan nilai signifikan 0,006 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial variabel mutasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kompetensi karyawan Bank BRI KC Manado. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi mutasi kerja yang terjadi semakin besar pula kompetensi pada karyawan Bank BRI. Hal ini mengindikasikan dengan adanya mutase kerja akan meningkatkan pengalaman kerja seorang karyawan Bank BRI untuk meningkatkan kompetensinya dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novemari, Hendriani dan Efni (2018) yang menunjukkan bahwa variabel mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja baik secara langsung maupun dengan variabel kompetensi sebagai variabel intervening. Mengacu pada hasil penelitian ini bahwa mutasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi karyawan Bank BRI KC Manado. Dilihat dari hasil deskriptif variabel mutasi kerja dengan nilai rata-rata tanggapan responden yang dapat dikategorikan sesuai skala likert yaitu Sangat Setuju (SS), berarti bahwa mutasi kerja dapat meningkatkan kompetensi karyawan, karena ketika karyawan berganti pekerjaan, maka pengalaman kerja karyawan bertambah atau meningkat. Pelaksanaan mutasi kerja yang sistematis, terstruktur dan adil harus diterapkan agar tidak ada kesenjangan antar karyawan. Jika karyawan merasakan ketidakadilan bisa mengganggu aktivitas kerja dan hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Peningkatan pengalaman kerja memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru di tempat kerja.

Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* terhadap Kompetensi

Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua yaitu Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* terhadap kompetensi karyawan, dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga menyatakan ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kompetensi karyawan Bank BRI KC Manado. Artinya bahwa secara parsial variabel komunikasi *interpersonal* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kompetensi karyawan Bank BRI. Hal ini berarti arti bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan Bank BRI maka karyawan memiliki kompetensi dalam bekerja yang semakin tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Wotulo, Sendow, dan Saerang (2018) yang menunjukkan bahwa komunikasi *interpersonal* memiliki kontribusi atau pengaruh terhadap kompetensi. Mengacu pada hasil penelitian ini bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan Bank BRI KC Manado. Komunikasi interpersonal memiliki peranan penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan karena komunikasi interpersonal yang baik antara karyawan akan menimbulkan rasa nyaman dan senang ketika melakukan pekerjaan. Jadi semakin baik komunikasi interpersonal yang terjadi, maka kompetensi karyawan akan meningkat secara otomatis.

Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kompetensi

Untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu *Human Relations* terhadap kompetensi karyawan, dengan nilai signifikan $0,237 > 0,05$. Sehingga menyatakan tidak ada pengaruh signifikan *human relations* terhadap kompetensi karyawan Bank BRI KC Manado. Artinya bahwa secara parsial *human relations* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kompetensi Bank BRI. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwaningsih, Lengkong, dan Walangitan (2022), *Human Relations* secara parsial memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Etos kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Terdapat hasil yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator dari variabel *human relations* masuk pada kategori skala likert sangat setuju (SS) yang berarti tergolong tinggi, hal ini menunjukkan bahwa *human relations* pada Bank BRI KC Manado sudah dilakukan dengan baik.

Pengaruh Mutasi Kerja, Komunikasi *Interpersonal*, Dan *Human Relations* Terhadap Kompetensi Karyawan Bank BRI KC Manado

Untuk menjawab rumusan masalah yang keempat yaitu Mutasi Kerja, Komunikasi *Interpersonal*, Dan *Human Relations* terhadap kompetensi karyawan, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga menyatakan bahwa secara simultan (Bersama-sama) ada pengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan Bank BRI KC Manado. Artinya bahwa secara simultan (Bersama-sama) memberikan pengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan Bank BRI. Hal ini sejalan dengan penelitian Purwaningsih, Lengkong, dan Walangitan (2022) yang menunjukkan bahwa *human relations* dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi dan penelitian yang telah dilakukan oleh Novemari, Hendriani dan Efni (2018) yang menunjukkan bahwa variabel mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja baik secara langsung maupun dengan variabel kompetensi sebagai variabel intervening. Mengacu pada hasil penelitian mutasi kerja, komunikasi *interpersonal* dan *human relations* berpengaruh terhadap kompetensi karyawan Bank BRI KC Manado. Pentingnya perusahaan mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan. perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kompetensi dengan cara melakukan mutasi kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar menghindari kejenuhan atau ketidaknyamanan karyawan di tempat kerja atau jabatan yang baru, meningkatkan komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan yang bertujuan untuk membuat karyawan nyaman di lingkungan kerja karena komunikasi yang kurang baik dapat mempengaruhi kompetensi karyawan di sebuah perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel mutasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan Bank BRI KC Manado.
2. Secara parsial variabel komunikasi *interpersonal* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan Bank BRI.
3. Secara parsial *human relations* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi Bank BRI.
4. Secara simultan (Bersama-sama) ada pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan Bank BRI KC Manado.

Saran

1. Pimpinan perusahaan dapat memberikan perhatian dan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi sehingga kompetensi karyawan tersebut dapat meningkat dan mutasi kerja dilakukan secara tepat melihat kebutuhan

organisasi dan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.

2. Peneliti yang berencana meneliti mengenai variabel kompetensi diharapkan agar membuat pembaruan serta menambah ruang lingkup penelitian dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi kompetensi guna mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kompetensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S. E. (2019). *Buku Ajar Human Relations*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Alfabeta : Bandung
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit. Universitas Diponegoro
- Hanum, F. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan. *PUBLIK REFORM: JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*. Vol. 3, No. 2. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/318>. Diakses 25 April 2023
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Novemaryl, N., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrim Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, Vol 15, No 1. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/view/4609>.
- Purwaningsih, Y. S., Lengkong, V. P. K., & Walangitan, M. D. B. (2022). Pengaruh Human Relations, Komunikasi, dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Etos Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 10, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/44250>.
- Rahmat. (2012). *Buku Pintar Pendidikan Karakter*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Safitri, R. D., Mayangsari, M. D., & Erlyani, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Praktif Pengalaman Lapangan Dalam Memasuki Dunia Kerja Di STKIP PGRI Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, Vol. 2, No. 2. <https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/kog/article/view/1673>. Diakses 25 April 2023.
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Cetakan ke-10. Jakarta: Rajawali Pers.
- Worang, A. J. A., Nelwan, O. S., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 1, 765-771. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/emba/article/view/38340>.