

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING DIVISI PERBAIKAN CV. KARYA PRIMA PEKANBARU

Thesa Angraini, Rahayu Setianigsih, Rian Rahmat Ramadhan

Jurusan manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail:200304216@student.umri.ac.id¹,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing divisi perbaikan CV. karya prima pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan penggunaan skala likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Karya Prima Pekanbaru. Sampel penelitian yaitu sebesar 72 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar pada karyawan CV.Karya Prima Pekanbaru menggunakan Teknik sampling jenuh. Analisis penelitian ini meliputi Uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi yang diolah dengan alat bantu berupa SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Divisi Perbaikan CV. Karya Prima Pekanbaru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang dirawat, pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Menurut Habibi (2022) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber asset pertama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Penerapan kinerja merupakan kebutuhan yang sangat mutlak bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara atasan dan bawahan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar ataupun norma yang ada diperusahaan maka hal ini yang akan disebut dengan kinerja yang baik (Butarbutar *et al.*, 2021).

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam sektor industri yang mengandalkan peralatan dan mesin untuk mendukung operasional. Karyawan yang bertugas di bagian perbaikan mesin memegang peranan penting dalam menjaga kelancaran produksi. Oleh karena itu, memahami fenomena kinerja karyawan yang berkaitan dengan perbaikan mesin menjadi sangat penting (Suryani, Sugianingrat, *et al.*, 2020).

Pada penelitian ini, Perusahaan yang diteliti merupakan perusahaan yang bergerak dibidang alat berat *crane* yaitu CV Karya Prima Pekanbaru Dimana Perusahaan ini dapat mensuply alat dan rental kepada pihak yang membutuhkan seperti sektor pertambangan dan sektor konstruksi, bukan hanya itu Perusahaan ini juga menyediakan untuk perentalan dan juga untuk pengiriman alat berat ke luar kota. Fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa kurang diberikan ruang atau keleluasaan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat berdampak pada terbatasnya inovasi serta keterlibatan aktif karyawan dalam mencapai target kerja. Jika tidak ditangani dengan baik, situasi ini dapat menurunkan motivasi kerja dan menghambat potensi peningkatan produktivitas secara maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan untuk memberikan ruang yang lebih besar bagi karyawan untuk berinisiatif, terutama dalam pencapaian target kerja, guna mendorong kinerja yang lebih optimal.

Peneliti telah melakukan pra survey kepada kepala divisi perbaikan dan 10 sampai 15 karyawan pada CV Karya Prima untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dan tantangan utama dalam mencapai kinerja yang optimal. Dari hasil pra survey tersebut, Andini Irawan sebagai kepala divisi perbaikan menyatakan bahwa kinerja karyawan selama 1 tahun terakhir tergolong cukup dan dari 10-15 karyawan pada divisi perbaikan tersebut mengalami beberapa faktor yaitu, komunikasi interpersonal sesama karyawan cukup kurang optimal sehingga ada beberapa karyawan memiliki kesulitan untuk berkomunikasi dikarenakan komunikasi yang terjalin diantara sesama karyawan mengalami penurunan terhadap kinerja karyawan. Tantangan berikutnya di CV Karya Prima dalam mencapai kinerja optimal menurut kepala divisi perbaikan yaitu adalah permasalahan internal karyawan yang berdampak pada tim kerja yang kurang cocok. Selain itu, komunikasi karyawan yang belum cukup baik dan *skill* atau keterampilan kerja pada karyawan baru yang belum cukup baik disaat perbaikan alat yang meningkat.

KAJIANPUSTAKA

Kinerja karyawan dapat didefinisikan merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja yang dalam penegrtian sederhananya kinerja adalah pekerjaan perusahaan yang dilakukan oleh karyawan dengan sebaik baiknya sesuai dengan petunjuk (manual) (Nurmubin dan Rezeki, 2022).

Komunikasi interpersonal merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam kehidupan sehari hari yang merupakan cara untuk menyampaikan dan menerima pikiran, informasi, badan emosional, tujuannya adalah untuk mencapai

pemahaman yang sama antara komunikan dan komunikator. Komunikasi interpersonal dianggap komunikasi yang paling efektif dalam hal upaya mengubah sikap pendapat, atau perilaku seseorang (Busro,2018).

Kemampuan merupakan suatu kapasitas inividu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana keterampilan atau kemampuan dapat dipelajari atau dikembangkan dari pengalaman, dan umpan balik (Sinambela, 2021). Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat objektif, data berupa angka atau bilangan, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik. Peneliti kuantitatif mengumpulkan data menggunakan bantuan instrumen. Penelitian kuantitatif memusatkan perhatian pada variabel-variabel dan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya (Arief dan Karuniari, 2024).

Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Karya Prima Pekanbaru yang berlokasi di jalan siak II palas, kota pekanbaru. Penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2025.

Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam sebuah ruang lingkup dan waktu yang akan ditentukan. Populasi berhubungan dengan data, bukan dengan manusianya. Populasi memiliki parameter yaitu memiliki besaran terukur yang menunjukkan ciri dari populasi tersebut, seperti rata-rata, bentangan, rata-rata simpangan, variansi dan sebagainya. Dengan katalain, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Hironymus dan Hantono, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Karya Prima Pekanbaru yang berjumlah 72 karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi, karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel di ambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai reperentasi dan populasi secara keseluruhan (Harahap et al., 2025). Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan pengambilan sampel secara nonprobabilitas dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang tersedia digunakan sebagai sampel. Untuk sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. karya prima Pekanbaru yang berjumlah 72 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Mulyani (2021) analisis deskriptif adalah analisis dengan cara menggambarkan suatu variabel secara tunggal tanpa menghubungkan dengan variabel lain. Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial dan klarifikasi mengenai suatu fenomena sosial. Caranya dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti. Analisis data penelitian ini menghasilkan hasil sebagai berikut :

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	72	22	45	36,60	5,322
Komunikasi interpersonal	72	23	45	38,01	4,171
Kemampuan kerja	72	26	45	38,22	4,637
Valid N (listwise)	72				

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa penelitian ini terdiri dari total 72 responden (N). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 45, total skor jawaban minimum sebesar 22 dengan rata-rata skor jawaban sebesar 36,60, dan standar deviasi sebesar 5,322.
2. Variabel komunikasi interpersonal (X2) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 45, total skor jawaban minimum sebesar 23 dengan rata-rata skor jawaban sebesar 38,01 dan standar deviasi sebesar 4,171.
3. Variabel kemampuan kerja (X3) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 45, total skor jawaban minimum sebesar 26 dengan rata-rata skor jawaban sebesar 38,22 dan standar deviasi sebesar 4,637.

UJI KUALITAS DATA

Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, peneliti telah membagikan kuisisioner yang melibatkan Pada penelitian ini, peneliti telah membagikan kuisisioner yang melibatkan responden sejumlah 72 pegawai. Berikut disajikan hasil uji validitas pada seluruh poin pernyataan bersumber dari komunikasi interpersonal (X1), kemampuan kerja (X2) kinerja karyawan (Y). Kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung (Pearson Correlation) dengan nilai r tabel. Nilai r hitung (Pearson Correlation) ini akan digunakan sebagai tolak ukur untuk menentukan validitas item pertanyaan yang digunakan untuk mendukung penelitian. Jika nilai r hitung > r tabel, maka artinya ada korelasi antar variabel yang dihubungkan (Sugiyono, 2018). Diketahui jumlah sampel yaitu 72 karyawan dengan signifikan 5% pada pendistribusian nilai r tabel statistik. Sehingga temuan nilai r tabel yakni sebesar $df = 72 - 2 = 70$ didapatkan 0,231.

Berikut hasil pengujian validitas untuk tiap-tiap variabel dalam pola penelitian ini :

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	keterangan
Kinerja karyawan (Y)				
	Y.1	0,583	0,2319	Valid
	Y.2	0,725	0,2319	Valid
	Y.3	0,687	0,2319	Valid
	Y.4	0,659	0,2319	Valid
	Y.5	0,628	0,2319	Valid
	Y.6	0,658	0,2319	Valid
	Y.7	0,706	0,2319	Valid
	Y.8	0,592	0,2319	Valid
	Y.9	0,670	0,2319	Valid
Komunikasi interpersonal (X2)				
	X1.1	0,602	0,2319	Valid
	X1.2	0,734	0,2319	Valid
	X1.3	0,652	0,2319	Valid
	X1.4	0,660	0,2319	Valid
	X1.5	0,665	0,2319	Valid
	X1.6	0,658	0,2319	Valid
	X1.7	0,621	0,2319	Valid
	X1.8	0,712	0,2319	Valid
	X1.9	0,523	0,2319	Valid
Kemampuan kerja (X3)				
	X2.1	0,612	0,2319	Valid
	X2.2	0,521	0,2319	Valid
	X2.3	0,682	0,2319	Valid
	X2.4	0,673	0,2319	Valid
	X2.5	0,593	0,2319	Valid
	X2.6	0,669	0,2319	Valid
	X2.7	0,619	0,2319	Valid
	X2.8	0,626	0,2319	Valid
	X2.9	0,619	0,2319	Valid

Sumber data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap pernyataan pada setiap variabel komunikasi interpersonal (X1), kemampuan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka hal ini menunjukkan bahwa data dinyatakan valid dan memenuhi syarat asumsi uji validitas.

Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana konsistensi sebuah alat ukur (Ghozali (2018)). Cara yang digunakan dalam menguji reliabilitas kuesioner dalam

penelitian ini yaitu menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach dengan tingkat atau tarif signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel, sebaliknya jika tarif signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Variabel	Cronbach'alpha	Batasan	keterangan
Kinerja karyawan	0,836	0,60	Reliabel
Kemampuan kerja	0,753	0,60	Reliabel
Komunikasi interpersonal	0,836	0,60	Reliabel

Sumber data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel baik variabel independen maupun dependen memiliki nilai Cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jawaban responden bersifat konsisten dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Suatu persamaan regresi dikatakan baik jika data variabel independen dan dependen berdistribusi normal Ghozali (2018). uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai asymp. Sig (2-tailed) < a (0.05), maka secara signifikan data tidak berdistribusi normal.
2. Jika nilai asymp. Sig (2-tailed) > a (0.05), maka secara signifikan data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized Residual			
N		72	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	4,41683573	
	Most Extreme Differences	Absolute	,097
		Positive	,054
		Negative	-,097
Test Statistic		,097	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,092 ^c	
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05.

Maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan apakah terjadi heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Komunikasi interpersonal	0,066	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Kemampuan kerja	0,691	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Sumber data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan pada masing-masing variabel independen mempunyai nilai signifikan diatas 0,05, sehingga tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Asep, (2024) uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknyakorelasiyangtinggiantaravariabel-variabelbebasdalam suatumodelregresi linear berganda. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terdapat hubungan antar variabel independen. Uji multikolinieritas dilihat dari tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF tersebut sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance ≤ 0.10 atau VIF ≥ 10 berarti terdapat multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance ≥ 0.10 atau VIF ≤ 10 berarti tidak terdapat multikolinieritas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi interpersonal	0,982	1,018	Tidak terjadi multikolinearitas
Kemampuan kerja	0,982	1,018	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat disimpulkan bahwa tiap variabel tidak mengalami multikolinearitas, karena nilai tolerance pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Rifkhan (2023) menyatakan bahwa regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini penulis menganalisis pengaruh variabel bebas (komunikasi interpersonal, dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) kemudian melakukan analisis regresi linear berganda. Dengan demikian, Regresi Linier Berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,358	6,166		,382	,703
	Komunikasi interpersonal	,469	,129	,368	3,647	,001
	Kemampuan kerja	,429	,116	,374	3,710	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data olahan SPSS, (2025)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon \quad 2,358 + 0,469 + 0,429$$

Hasil persamaan regresi linear berganda pada tabel 4.14 diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,358 yang menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi interpersonal dan kemampuan kerja bernilai konstan. Maka kinerja karyawan akan bernilai 2,358.
2. Nilai koefisien dari variabel komunikasi interpersonal (X₁) bernilai 0,469 menyatakan bahwa jika komunikasi interpersonal mengalami kenaikan satu satuan (dengan asumsi variabel lain tetap) maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,469 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik komunikasi interpersonal maka akan meningkat kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien dari variabel kemampuan kerja (X₂) bernilai 0,429 menyatakan bahwa jika kemampuan kerja mengalami kenaikan satu satuan (dengan asumsi variabel lain tetap) maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,429 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik kemampuan kerja karyawan maka akan meningkat kinerja karyawan.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Menurut Ghazali (2018) uji t statistik digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai Sig. uji t < 0,05 maka variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana n adalah sampel, k adalah jumlah variabel, maka $df = 72 - 2 - 1 = 69$ diperoleh t tabel 1,994.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
Komunikasi interpersonal	3,647	0,001	H ₁ diterima
Kemampuan kerja	3,710	0,000	H ₂ diterima

Sumber data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dilihat masing-masing t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel dengan tingkat kepercayaan (α) = 0,05, terdapat pengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

1. Hasil uji t hitung pada variabel Komunikasi interpersonal diperoleh sebesar 3,647. Adapun t tabel yang diperoleh dari tabel distribusi t yaitu sebesar 1,994. Maka t hitung

> t tabel. Dan pada uji signifikansi diperoleh sebesar $0,01 < 0,05$, dengan demikian rumusan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Yang berarti Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil uji t hitung pada variabel Kemampuan kerja diperoleh sebesar 3,710. Adapun t tabel yang diperoleh dari tabel distribusi t yaitu sebesar 1,994. Maka t hitung > t tabel. Dan pada uji signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian rumusan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Yang berarti Kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Nilai koefisien determinasinya (adjusted R^2) adalah nol dan satu. Jika nilai (adjusted R^2) mendekati 1, artinya variable independent mampu memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen dan begitu juga sebaliknya jika nilai (adjusted R^2) mendekati 0 artinya kemampuan variable independent untuk memprediksi variable dependen sangat terbatas.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 ^a	,311	,291	4,480

a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja, Komunikasi interpersonal

Sumber data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka disimpulkan bahwa koefisiensi determinasi yang sudah disesuaikan Adjusted R square ialah sebesar 0,311 atau 29,1%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari Adjusted R square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam regresi. Maka 31,1% variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel komunikasi interpersonal dan kemampuan kerja, Sedangkan sisanya 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh komunikasi interpersonal dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan yang tidak hanya ahli dalam pekerjaannya, tetapi juga mampu

berkomunikasi dengan baik, akan menjadi aset berharga bagi perusahaan. Mereka tidak hanya mampu menyelesaikan tugas secara individu, tetapi juga dapat berkontribusi dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, penulis menyarankan beberapa saran yang dapat diterapkan oleh CV. Karya Prima Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja karyawan outsourcing:

1. Peningkatan Komunikasi Interpersonal

Peningkatan komunikasi interpersonal diperusahaan dapat dilakukan dengan membentuk

: Pelatihan komunikasi, forum diskusi, dan kebijakan komunikasi terbuka.

2. Peningkatan Kemampuan Kerja

Peningkatan kemampuan kerja diperusahaan, Perusahaan dapat melakukan hal-hal berikut : Pelatihan dan pengembangan, mentoring dan coaching, evaluasi kinerja berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Asep, M. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). CV. Tohar Media.
- Butarbutar, M., Rajagukguk, J., Studi Manajemen, P., Sultan Agung Jalan Surabaya No, S., & Pematangsiantar, K. (2021). SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan Volume: 9 No: 1 Tahun 2021 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematangsiantar The Effect Of Interpersonal Communication On Employee Perfo. 4328, 69–74. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenada Media Group.
- Habibi, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga Di Lembaga Pendidikan. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1(1), 1–11.
- Harahap, S., Lubis, I. S., & Rahimah, A. (2025). Pengaruh Model Pembelajaran Concept Sentence Terhadap Keterampilan Menulis Puisi Pada Siswa Kelas VIII Smp Negeri 2 Marancar. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 13(1), 299–305.
- Imam Ghozali, P. . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyani, S. R. (2021). *Metodologi* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Nathaniel, R. (2022). *Manajemen Sumber Manusia* (1st ed.). uwais inspirasi indonesia.
- Nurmubin, & Rezeki, F. (2022). *Aspek-aspek permasalahan kinerja karyawan*. Kimshafi Alung Cipta.
- Rifkhan. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuesioner* (1st ed.). CV. Adanu Abimata.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar Grafika Offset. Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemimi, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Nilacakra.

Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 75–84.