



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap bentuk organisasi atau perusahaan apapun pastinya membutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja di dalam melaksanakan setiap kegiatannya. Manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Maju mundurnya perusahaan sangat ditentukan oleh peran aktif setiap tenaga kerja yang ada dalam perusahaan tersebut.

Faktor tenaga kerja yang merupakan suatu variabel yang dapat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan, kemauan, dan pengaturan manusia pada semua bidang dan tingkat kegiatan. Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya lahir melalui proses pelatihan dan pengembangannya yang bermutu. Menyadari bahwa faktor dominan dalam kelangsungan kegiatan perusahaan, maka dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari general manager itu disebabkan karna ketidakmampuan karyawan dalam menguasai tugas dan pekerjaan serta penyelesaian yang kurang tepat waktu. Ini menunjukkan bahwa ada indikasi kinerja karyawan yang kurang efektif.

Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Tidak ada organisasi / perusahaan mana pun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun. Ada beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja diantaranya rekrutmen dan pelatihan yang di adakan oleh perusahaan.

Berikut ini Tabel Jumlah Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2011 – 2016

**Tabel 1.1 :Jumlah Karyawan bagian SDM, Pengelolaan Perkebunan, Pemasaran PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2011-2016**

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Bagian SDM	Bagian Pengelolaan Perkebunan	Bagian Pemasaran
2011	519	110	275	134
2012	514	108	274	132
2013	509	106	272	131
2014	493	106	262	125
2015	565	125	290	150
2016	465	115	230	120

*Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, 2017*

Berdasarkan tabel 1.1 Jumlah Karyawan pada Tahun Terakhir PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sebanyak 465 orang karyawan yang terdiri dari Beberapa Bagian di perusahaan. Peneliti mengambil sampel penelitian pada

beberapa bagian yaitu bagian SDM, bagian pengelolaan perkebunan dan bagian pemasaran.

Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan yang ada. Akan tetapi pada kenyataannya di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru perusahaan lebih mendahulukan karyawan eksternal dari pada karyawan yang internal untuk bekerja. Proses rekrutmen di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru untuk kantor pusat tidak diadakan setiap tahunnya, akan tetapi masih adanya penambahan karyawan di perusahaan tersebut, karyawan ini berasal dari karyawan outsourcing dan itu hanya untuk di tempatkan di bagian kantor-kantor cabang/ bagian pengolahan.

Berikut Tabel jumlah karyawan yang melamar kerja dan yang diterima di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2011-2016

**Tabel 1.2 : Jumlah Karyawan yang melamar kerja dan yang diterima di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru tahun 2011-2016**

Tahun	Jumlah pelamar yang masuk ( orang )	Jumlah pelamar yang diterima ( orang )	Persentase %	Karyawan Eksternal (orang)	Karyawan Internal (orang)
2011	2090	72	1,504	66	6
2012	-	-	-	-	-
2013	-	-	-	-	-
2014	-	-	-	-	-
2015	3010	72	2,167	71	1
2016	-	-	-	-	-
Jumlah	5100	144	7,344	137	7

*Sumber :PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru,2017*

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 1.2 penulis dapat melihat bahwasanya tahun 2011 jumlah pelamar kerja yang masuk sebanyak 2090 orang dan diterima sebanyak 72 orang yang terdiri dari 6 orang karyawan internal dan 66 orang karyawan eksternal yang ditempatkan di kantor-kantor cabang PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, pada tahun 2012,2013,2014 tidak ada penambahan, dan tahun 2015 pelamar kerja yang masuk sebanyak 3010 orang, dan diterima hanya 72 orang yang terdiri dari 1 orang karyawan internal dan 71 orang karyawan eksternal dan itu ditempatkan di kantor-kantor cabang PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, tahun 2016 juga tidak ada penambahan karyawan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan bagian sumber daya manusia di kantor pusat sendiri hampir jarang melakukan penambahan karyawan. Berikut tabel Labor Turn Off karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

**Tabel 1.3 : Jumlah LTO (Labor Turn Off) Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2011-2016.**

Tahun	Jumlah pelamar (orang)	Jumlah yang diterima (orang)	Jumlah yang keluar (orang)	Presentase (%)
2011	2090	72	5	14.1
2012	-	-	5	1.03
2013	-	-	5	1.02
2014	-	-	5	1.16
2015	3010	72	5	14.2
2016	-	-	5	1.21
Jumlah	5010	144	30	32.72

**Sumber :PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru,2017**

Berdasarkan tabel 1.3 pada tahun 2011 jumlah karyawan yang masuk sebesar 72 orang dengan jumlah karyawan yang keluar sebesar 5 orang, dari total

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan sebesar 465 orang dengan LTO sebesar 14.1%, pada tahun 2012 tidak ada karyawan yang masuk namun ada pengurangan sebesar 5 orang dari total karyawan sebesar 465 orang dengan LTO sebesar 1.03%, pada tahun 2013 tidak ada karyawan yang masuk namun ada pengurangan sebesar 5 orang dari total karyawan sebesar 465 orang dengan LTO sebesar 1.02%, pada tahun 2014 tidak ada karyawan yang masuk namun ada pengurangan sebesar 5 orang dari total karyawan sebesar 465 orang dengan LTO sebesar 1.16 %, pada tahun 2015 jumlah karyawan yang masuk sebesar 72 orang dengan jumlah karyawan yang keluar sebesar 5 orang, dari total karyawan sebesar 465 orang dengan LTO sebesar 14.2%, dan pada tahun 2016 tidak ada karyawan yang masuk namun ada pengurangan sebesar 5 orang dari total karyawan sebesar 465 orang dengan LTO sebesar 1.21%.

Sistem perekrutan dan pelatihan di dalam PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap namun keefektivitasan perusahaan maka PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*.

Selain rekrutmen salah satu penentu dari kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk meminta jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dan mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Kegiatan yang dilakukan PT.Perkebunan Nusantara V adalah melakukan eksporCPO ( minyak sawit), PKO (Inti sawit), RSS ( Karet lembaran ), SIR (Karet

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kering) , palm kernel oil dan produk lainnya ke luar negeri. Pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sangat membutuhkan karyawan yang berkualitas tinggi untuk mampu meningkatkan kualitas Ekspor perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab dan persaingan yang cukup tinggi, tujuan perusahaan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, memberikan pelatihan baik dalam peningkatan mutu dan kualitas kerja karyawan, yang dilihat berdasarkan proses dan kriteria rekrutmen yang berkualitas, sehingga tingkat Ekspor perusahaan dapat meningkat seiring dengan kinerja yang diberikan oleh tiap karyawan terhadap perusahaan

Berikut ini tabel mengenai jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan yang di lakukan oleh karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

**Tabel 1.4 :Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2012-2016**

Tahun	Bentuk pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan (orang)	Tujuan pelatihan	Sasaran pelatihan
2012	Program pemetaan Kompetensi karyawan setingkat Asisten PT.PNV (Persero)	9	Untuk meningkatkan pengetahuan karyawan	Untuk karyawan Bidang Tanaman
	Training Profesional Wraiting	1	Untuk melatih karyawan dalam pembuatan surat-surat atau perjanjian penting perusahaan	Karyawan bagian pemasaran
	Pendidikan ahli K3	3	Agar karaywan mampu menjalankan program k3	Karyawan Bagian Sumber Daya

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tahun	Bentuk pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan (orang)	Tujuan pelatihan	Sasaran pelatihan
				Manusia
	Pengelolaan Tugas-tugas audit	1	Agar karyawan dapat mengelola tugas-tugas dengan tepat	Karyawan Bagian Pemasaran
	Pelatihan teknik penyusunan dan perundingan perjanjian kerja sama bersama (PKB)	1	Untuk melatih karyawan dalam menulis surat-surat berharga ataupun perjanjian kerja	Karyawan bagian pemasaran
	Workshop menulis kontrak dan perjanjian	2	Untuk melatih karyawan dalam menulis surat-surat berharga ataupun perjanjian kerja	Karyawan Bagian pemasaran
	Manajemen resiko teknologi informasi	2	Agar karyawan dapat mengantisipasi manajemen resiko yang timbul	Karyawan bagian Sumber Daya Manusia
	Pelatihan Auditor ISPO	1		Karyawan bagian Sumber Daya Manusia
	Pelatihan Evaluator kinerja berbasis Resiko	2	Agar karyawan dapat mengantisipasi manajemen resiko yang timbul	Karyawan bagian Sumber daya manusia dan bagian perkebunan
2013	A top manajemen pelatihan teknik wawancara	5	Melatih top Manajemen dalam melakukan wawancara	Karyawan bagian Sumber daya manusia
	Pelatihan membangun	1	Agar karyawan	Karyawan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tahun	Bentuk pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan (orang)	Tujuan pelatihan	Sasaran pelatihan
	dan mengelola Blog Perusahaan		mampu mengelola perusahaan dengan tepat	bagian sumber daya manusia
	Pelatihan audit intern tingkat manajerial	3	Melatih manajer dalam audit intern	Kepala bagian tiap-tiap bagian di PTPN V
	KMPD bidang tanaman	3	Meningkatkan pengetahuan karyawan dibidang perkebunan	Karyawan bidang perkebunan
	Sosialisasi sertifikat Indonesia Sustaineble Palm Oil (ISPO)	4		Karyawan dari tiap-tiap bagian
2014	Penyuluhan dan pelatihan promosi kesehatan untuk peningkatan pola hidup sehat dilingkungan PT PN V (persero)	25	Diharapkan karyawan dapat meningkatkan pola hidup sehat dilingkungan PT PN V	Kseluruhan karyawan PTPN V pekanbaru, 465 orang
	Workshop “ Implementasi UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan dan kesehatan	2	Diharapkan karyawan mengikuti semua ketentuan Ketenagakerjaan dan kesehatan sesuai UU No. 24 Tahun 2011	Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia
	Sosialisasi online penilikan pabrik	17	Diharapkan karyawan bisa mengikuti perkembangan teknologi secara online	Seluruh karyawan di PTPN V Pekanbaru



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tahun	Bentuk pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan (orang)	Tujuan pelatihan	Sasaran pelatihan
	Pelatihan penggunaan sistem aplikasi monitoring penyerahan By Product (SIMBYPRO)	25	Diharapkan karyawan bisa menggunakan sistem aplikasi monitoring	Seluruh karyawan di PTPN V Pekanbaru
	1. Pelatihan safety riding	2	Diharapkan menggunakan safety demi keselamatan kerja karyawan	Seluruh karyawan di PTPN V Pekanbaru
	2. Bimbingan Teknis Perencanaan Tenaga Kerja Mikro	1	Diharapkan karyawan bisa memberikan bimbingan dalam perencanaan kerja mikro	Seluruh karyawan di PTPN V Pekanbaru
2015	1. Sosialisasi penyusunan surat perjanjian	23	Diharapkan karyawan tidak terdapat lagi kesalahan dalam pembuatan surat perjanjian	Seluruh karyawan di PTPN V Pekanbaru
	2. Training risk management awareness untuk GM, kabag, Manajer dilingkungan PT PN V	54	Diharapkan para GM, kabag, dan manajer mampu Meningkatkan kinerja karyawan	Karyawan GOL. GM, KABAG, dan Manajer
	3. Pelatihan “klasifikasi/pengkodean penyakit dan tindakan sesuai dengan ICD-10 dan ICD-9 CM dalam pelayanan jaminan kesehatan nasional (JKN) di sarana pelayanan kesehatan	3	Diharapkan agar karyawan SDM tidak mengalami kesalahan dalam membuat dan mensosialisasikan program BPJS	Karyawan bagian SDM

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tahun	Bentuk pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan (orang)	Tujuan pelatihan	Sasaran pelatihan
	4. In house training pelatihan interpretasi KPKU	25		
	5. Pelatihan teknik negoisasi bagi pekerja/buruh dan pengusaha sesuai surat disnakertransduk provinsi riau	4	Agar negosiasi yang dibuat tidak menimbulkan kesalahan atau konflik baru antar karyawan	Karyawan Bagian Pengelolaan Perkebunan

**Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru,2016**

Berdasarkan tabel 1.4 penulis melihat bahwasanya di PT. Perkebunan Nusantara V pekanbaru mengadakan pelatihan hanya untuk beberapa karyawan yang memiliki golongan jabatan menengah keatas, dan dilihat dari kenyataan yang banyak bekerja serta yang lebih membutuhkan pelatihan adalah karyawan yang memilki jabatan golongan menengah kebawah.Berikut target dan realisasi hasil panen kelapa sawit dan karet yang di Ekspor oleh PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru tahun 2011- 2016.

Berdasarkan data-data diatas permasalahan rekrutmen yang dilaksanakan perusahaan belum berjalan dengan baik hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan. Perusahaan melakukan rekrutmen dominan secara eksternal belum sepenuhnya secara internal. Hal ini yang menyebabkan posisi yang ditempati masih banyak yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Sementara itu masalah pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan

#### Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masih belum secara maksimal, dimana pelatihan yang diberikan perusahaan hanya kepada karyawan yang memenuhi klasifikasi dan belum secara merata. Proses rekrutmen yang belum baik serta belum meratanya pemberian program pelatihan maka akan memberikan dampak terhadap kinerja yang dihasilkan.

Diduga rekrutmen dan pelatihan menjadi salah satu penyebab dari naik turunnya kinerja karyawan. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses ekspor sawit dan karet di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan pelatihan bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan pelatihan yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ?

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Apakah rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

### 1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
2. Untuk mengetahui Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

### 1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, terutama sebagai bahan pedoman, acuan, kebijakan dan pertimbangan dalam menyusun kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia sehingga kinerja yang diberikan pegawai untuk masyarakat lebih efektif dan lebih baik lagi.

- b. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi pada peneliti- peneliti yang akan datang.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## c. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis apabila menempuh jenjang dunia kerja di instansi pemerintah terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan kinerja.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum dari sistematika penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, focus penelitian, perumusan masalah yang diambil, tujuan penelitian, serta sistematik penulisan.

### BAB II : TELAAH PUSTAKA

Merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu tentang proses-proses, manajemen sumber daya manusia dalam koridor islam.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### BAB IV : GAMBARAN PERUSAHAAN

Bab ini penulis akan memaparkan profil dari perusahaan, bagian-bagian perusahaan.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bagian yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

## **BAB VI : PENUTUP**

Merupakan bagian terakhir penulisan skripsi, bagian ini merupakan kesimpulan dan saran.

