

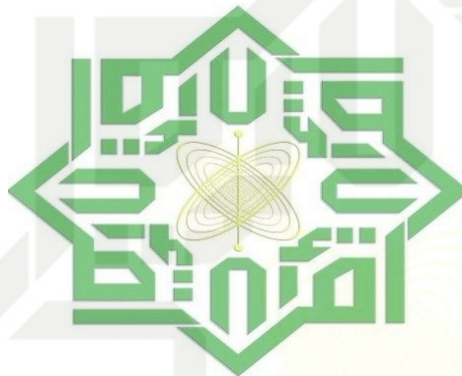
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.



**PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI PAGAR
KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

NOVA RAHMADANI

NIM. 11970125022

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023

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.

**PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI PAGAR
KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

NOVA RAHMADANI

NIM. 11970125022

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

PEKANBARU

2023



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nova Rahmadani
 NIM : 11970125022
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Jurusan : S1 Manajemen
 Judul : Pengaruh Rekrutmen Karyawan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau

**DISETUJUI OLEH:
PEMBIMBING**

Sahwitri Priandani, SE, M.Si
NIP: 19820806 200604 2 002

MENGETAHUI

DEKAN

De. HJ. Mahvarni SE, MM
NIP: 19700826 199903 2 001

KETUA JURUSAN

Astuti Mevlinda, SE, MM
NIP:19720513 200701 2 018

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi 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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nova Rahmadani
 NIM : 11970125022
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh rekrutmen karyawan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Jhon Afrizal, S.Hi, MA

Sekretaris
 Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat

Penguji I
 Ade Ria Nirmala, SE, MM

Penguji II
 Meri Sandora, SE, MM



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nova Rahmadani
 NIM : 11970125022
 Tgl. Lahir : 18 Desember 2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial (SI)
 Prodi : Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh rekrutmen karyawan dan pelatihan terhadap
 Produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V
 Sebelah Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 8 November 2023
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11970125022

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

NOVA RAHMADANI

Nim. 11970125022

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar sebanyak 187 orang karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan teknik *Cluster Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, begitu juga dengan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Besarnya pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar sebesar 55,7%. Berdasarkan hasil koefisien determinasi didapat nilai sebesar 30,3% rekrutmen dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas sementara sisanya 6,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Rekrutmen, Pelatihan dan Produktivitas

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.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE RECRUITMENT AND TRAINING ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

NOVA RAHMADANI

Nim. 11970125022

The research was conducted at PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau. The purpose of this study was to determine the effect of recruitment and training on employee productivity at PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau either partially or simultaneously. The population of this study are employees of PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar plantation with 187 employees. The sampling method in this study was based on the Cluster Sampling technique. The data used are primary data and secondary data. Quantitative data analysis methods. The results showed that partially recruitment has an effect on employee productivity, as well as training has an effect on employee productivity at PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau. The magnitude of the influence of recruitment and training on employee productivity at PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar plantations by 55,7%. Based on the results of the coefficient of determination obtained a value of 30,3% recruitment and training affect productivity while the remaining 69,7% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords : Recruitment, Training and Productivity

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.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaiakum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Rekrutmen Karyawan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau”**, merupakan hasil karya ilmiah yang ditulis sebagai salah satu persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat beserta salam buat reformator ummat selalu penulis tujukan kepada Nabi Muhammad SAW juga keluarga serta sahabatnya yang telah berhasil membuka tabir baru, dari peradaban jahiliyah menuju peradaban islam yang membuka Dinul Haq sebagai rahmatan lil'alamin dan berjuang merubah peradaban dunia dari keburukan menjadi yang lebih baik. Dan telah membawa kita semua dari alam kebodohan menuju alam yang berilmu seperti yang kita rasakan saat ini.

Melalui proses bimbingan dan pengarahan yang disumbangkan oleh orang-orang yang berpengalaman, motivasi serta do'a orang-orang yang berada disekeliling penulis sehingga penulisan ini dapat diselesaikan dengan penuh kesadaran.

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.

Sesungguhnya skripsi ini telah disusun sesempurna mungkin. Namun menyadari bahwa didalamnya masih terdapat kekurangan dan kelemahan berbagai aspek. Oleh karena itu, dengan lapang dada penulis berharap dan menerima sumbangan masukan pemikiran dari semua pihak demi kesempurnaannya skripsi

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat dukungan dan juga menerima bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Orang tua saya Bapak Muhammad Hatta dan Ibu Sulis atas segala do'a yang tak pernah henti-hentinya selama ini, yang telah bersusah payah berjuang membanting tulang, memeras keringat untuk membesarkan dan membiayai pendidikan saya dengan berbagai pengorbanan yang dilakukan selama saya duduk di bangku kuliah. Semoga Ayah dan Ibu selalu dalam naungan ridho Allah SWT.
2. Bapak prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Selaku Wakil Dekan I Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos.,M.Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan Ibu Dr. Hj. Juliana, S,E.,M.S.i, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim 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.

4. Ibu Astuti Meflinda, S.E.,M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, serta Bapak Fakhurrozi S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Ibu Sahwitri Triandani, SE.M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

6. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku penasehat akademis yang selalu senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan.

7. Bapak ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk mengapai cita-cita.

8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

9. Terima kasih juga kepada saudara saya Novi Delvayanti yang selalu menjadi penyemangat dan selalu memberi pertolongan selama saya di bangku kuliah.

10. Terima kasih juga kepada sahabat seperjuangan Arul Anwar dan Miranda Putri yang telah memberikan dukungan, mencurahkan seluruh perhatian dan menemani penulis melewati masa-masa sulit saat penulisan ini.

11. Dan kepada seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

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.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. Apabila ada kekurangan dalam karya ini, hanya kepada Allah penulis memohon ampun. Semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat. *Jazakumullah Khairan Katsiran.*

Wallahu A'alam Bissahawab.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Pekanbaru

Penulis

Nova Rahmadani
NIM.11970125022

UIN SUSKA RIAU

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.

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Produktivitas	13
2.1.1 Pengertian Produktivitas	13
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	14
2.1.3 Indikator Produktivitas	
2.2 Rekrutmen	15
2.2.1 Pengertian Rekrutmen.....	15
2.2.2 Proses Rekrutmen	16
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen	17
2.2.4 Indikator Rekrutmen	18
2.3 Pelatihan	18
2.3.1 Pengertian Pelatihan	18
2.3.2 Indikator Pelatihan.....	19
2.3.3 Jenis-jenis Pelatihan.....	20
2.3.4 Metode Pelatihan	21
2.3.5 Manfaat Pelatihan	22
2.4 Hubungan Antar Variabel	23
2.4.1 Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas.....	23
2.5 Pandangan Islam	24
2.6 Penelitian Terdahulu	25
2.7 Kerangka Pemikiran.....	28
2.8 Hipotesis Penelitian.....	30
2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	

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.

3.1	Lokasi Penelitian	33
3.2	Jenis dan Sumber Data	33
3.2.1	Jenis Data	33
3.2.2	Sumber Data	34
3.3	Teknik Pengumpulan Data	35
3.4	Populasi dan Sampel	36
3.5	Uji Kualitas Data	38
3.6	Uji Asumsi Klasik	39
3.7	Analisis Data	40
BAB IV GAMBARAN PERUSAHAAN		
4.1	Sejarah Perusahaan	44
4.2	Visi Misi Perusahaan	46
4.3	Bidang Usaha dan Jenis Produk	46
4.4	Struktur Organisasi	48
4.5	Job Description	49
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		
5.1	Karakteristik Responden	54
5.1.1	Responden Berdasarkan Usia	54
5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
5.1.3	Masa Kerja	55
5.1.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
5.2	Deskriptif Variabel	57
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Rekrutmen	57
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan	59
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas	61
5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian	64
5.3.1	Uji Validitas	64
5.3.2	Uji Reliabilitas	67
5.4	Uji Normalitas Data	67
5.5	Uji Asumsi Klasik	69
5.5.1	Uji Multikolinieritas	69
5.5.2	Uji Heterokedastisitas	71
5.5.3	Uji Outokorelasi	72
5.6	Analisis Data Penelitian	73
5.6.1	Regresi Linier Berganda	73
5.6.2	Uji Secara Parsial (Uji T)	74
5.6.3	Uji Secara Simultan	76
5.6.4	Koefisien Determinasi	77
5.7	Pembahasan	78
5.7.1	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Karyawan	78

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.

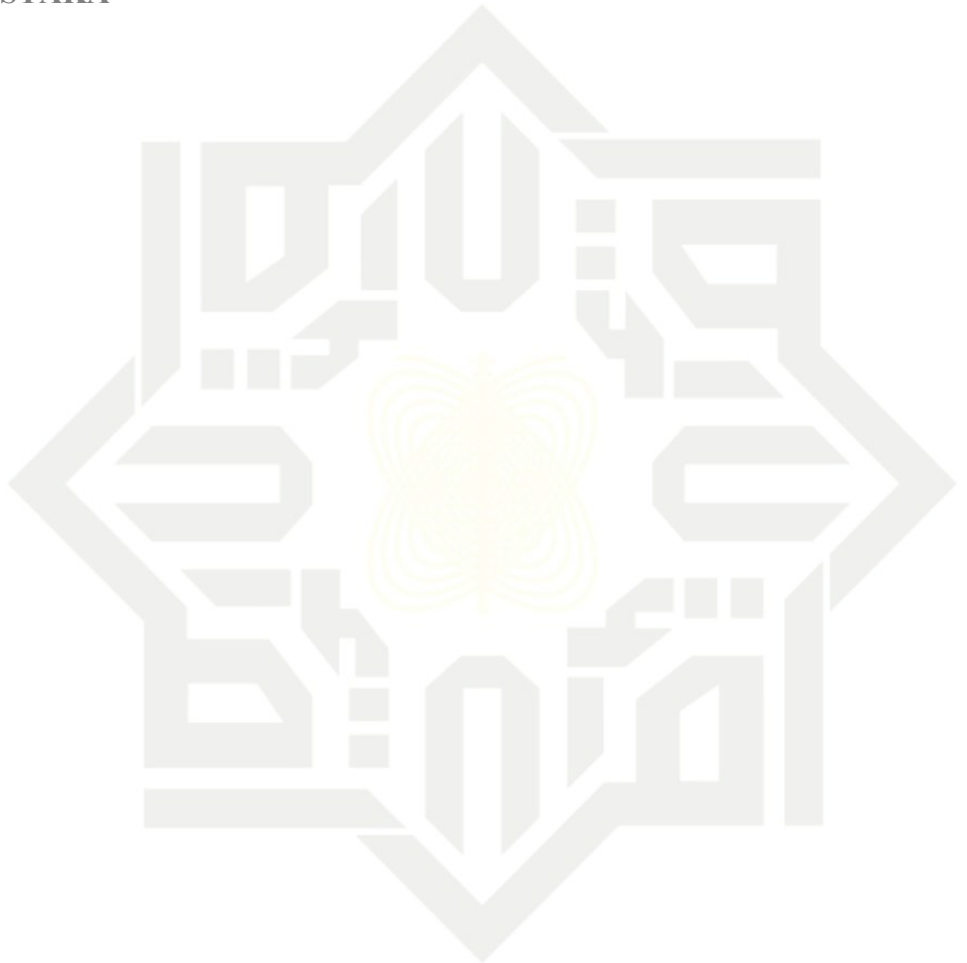
5.7.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan	79
5.7.3 Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan	80

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

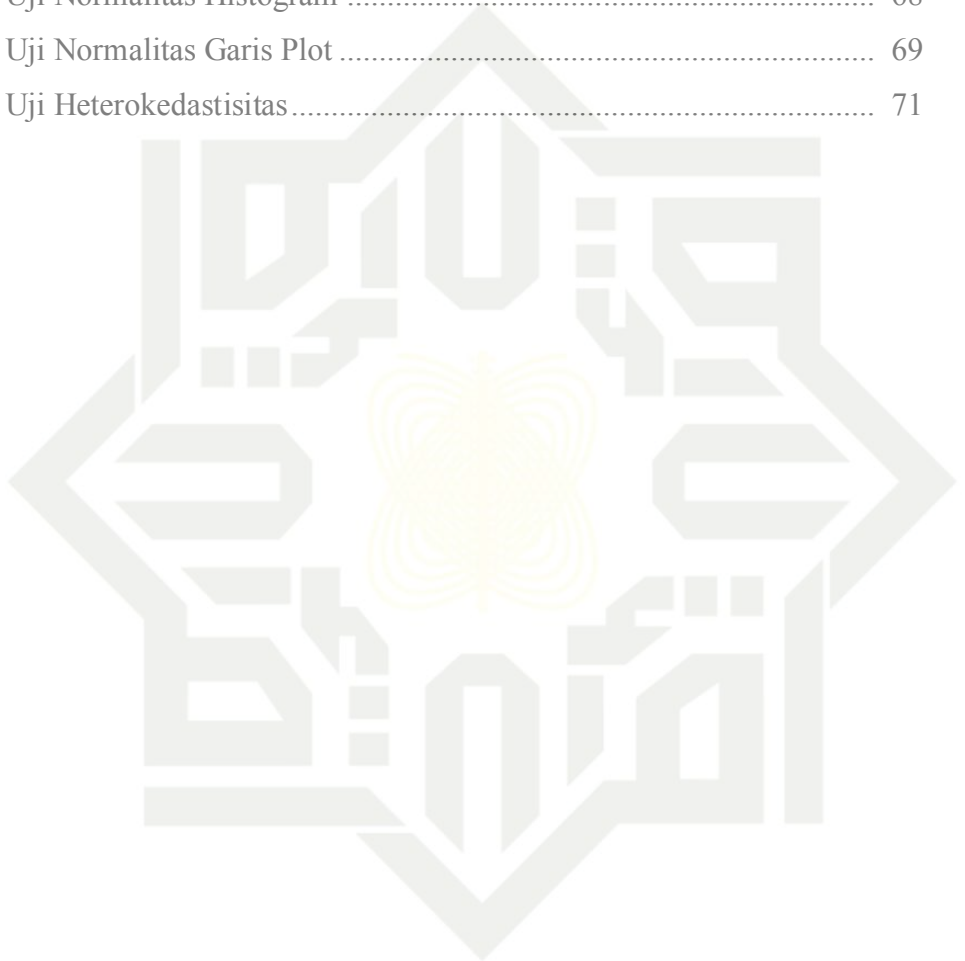
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provininsi Riau Tahun 2018-2023	3
Tabel 1.2	Jumlah Komposisi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provininsi Riau Tahun 2018-2023	4
Tabel 1.3	Data Pelatihan yang Diikuti Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provininsi Riau Tahun 2018-2023	5
Tabel 1.4	Data Target Realisasi Hasil Produksi Tahun 2018-2023	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 2.2	Konsep Operasional Varabel Penelitian	32
Tabel 3.1	Komposisi Pembagian Jumlah Sampel	37
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Rekrutmen	58
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pelatihan	59
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Produktivitas	62
Tabel 5.8	Uji Validitas Rekrutmen	64
Tabel 5.9	Uji Validitas Pelatihan	65
Tabel 5.10	Uji Validitas Produktivitas	66
Tabel 5.11	Uji Reliabilitas	67
Tabel 5.12	Uji Multikolineritas	70
Tabel 5.13	Uji Outokorelasi	73
Tabel 5.14	Uji Analisis Regresi Berganda	73
Tabel 5.15	Uji T Hitung	75
Tabel 5.16	Uji F Hitung	77
Tabel 5.17	Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar	4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	49
Gambar	5.1 Uji Normalitas Histogram	68
Gambar	5.2 Uji Normalitas Garis Plot	69
Gambar	5.3 Uji Heterokedastisitas	71



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.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Lembar Koesioner
- Lampiran 2 Rekapitulasi Tanggapan Responden
- Lampiran 3 Uji Validitas
- Lampiran 4 Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6 Analisis Data Penelitian
- Lampiran 7 PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar

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.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia adalah hal terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam proses pengembangan perusahaan. Oleh karena itu kualitas SDM harus dikembangkan dan diarahkan, hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber dayanya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia juga faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peran penting dalam sebuah perusahaan.

Pada umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan produktivitas kerja yang baik dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Produktivitas merupakan suatu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitasnya dari waktu ke waktu karena hal ini menyangkut pada hasil produksi perusahaan. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang baik maka diperlukan tingkat produktivitas yang tinggi agar menghasilkan hasil produksi secara efektif dan efisien.

Sumber daya yang baik terlahir melalui proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan yang bermutu, maka dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya serta meningkatkan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan karyawan sehingga hal itu akan meningkatkan hasil produktivitas yang baik.

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.

Apapun aktifitas - aktifitas manajemen sumber daya manusia yaitu terdiri dari : perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang baik.

Proses rekrutmen diperusahaan bertujuan agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan skillnya, setiap perusahaan mempunyai mekanisme proses rekrutmen yang berbeda-beda oleh karena itu sebaiknya perusahaan melaksanakan rekrutmen sesuai dengan ketentuan yang berlaku tentunya hal ini sangat menguntungkan bagi perusahaan tersebut.

Selain rekrutmen pelatihan juga berguna untuk melatih kemampuan sebelum karyawan tersebut ditempatkan atau di posisikan ditempat yang tepat sesuai dengan keahlian mereka. Latihan yang dimaksud adalah memperbaiki keterampilan – keterampilan dan teknik pelaksanaan seperti di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar bahwa pelatihan sangat diperlukan pada proses produksi kelapa sawit hal itu berguna agar karyawan bisa mengembangkan teknik – teknik pekerjaanya secara terperinci serta meningkatkan keterampilan dan kemampuannya. Berikut ini tabel jumlah karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau Tahun 2018 – 2023.

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.

Tabel 1.1 : Jumlah Kayawan Pada PT . Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau Tahun 2018-2023

Tahun	Jumlah karyawan tetap	Jumlah karyawan kontrak
2018	479	–
2019	443	–
2020	424	65
2021	387	74
2022	350	81
2023	350	81

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan pada Tahun terakhir PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar sebanyak 350 orang dan karyawan kontrak sebanyak 81 orang yang terdiri dari beberapa bagian. Dari informasi yang didapat bahwa pada tahun 2020 - 2022 perusahaan mulai merekrut karyawan kontrak, kemudian pada tahun 2021 dan 2022 jumlah karyawan tetap mulai berkurang dikarenakan beberapa karyawan sudah mencapai batas pensiunnya dan perusahaan membuka perekrutan untuk karyawan kontrak saja sesuai dengan peraturan perusahaan. Dan pada tahun 2023 jumlah karyawan kontrak dan karyawan tetap masih sama dikarenakan perusahaan belum membuka perekrutan karyawan.

Alasan perusahaan merekrut karyawan karena adanya keterbatasan tenaga kerja dan kurangnya tenaga kerja pada perusahaan sehingga tidak menjadi efektif dan efisien. Dan dari hasil penelitian tersebut penulis mengambil sampel dari perusahaan pada tahun 2023 dengan komposisi karyawan sebagai berikut :

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.

Tabel 1.2 : Jumlah Komposisi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau Tahun 2023

Komposisi	Jumlah
Bagian SDM	57
Bagian Pengelolaan Perkebunan	116
Bagian Pengolahan Pabrik	127
Bagian Teknisi	50
Total	350

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar 2023

Dari tabel diatas terlihat bahwa perusahaan memiliki beberapa bagian yaitu Bagian SDM yang terdiri dari 57 orang, Bagian pengelolaan perkebunan sebanyak 116 orang, Bagian pengolahan pabrik sebanyak 127 orang dan bagian teknisi sebanyak 50 orang sehingga di jumlah kan terdapat 350 orang karyawan pada tahun terakhir. Pada dasarnya rekrutmen merupakan proses pencarian karyawan yang dilakukan ketika perusahaan memerlukan tenaga kerja sampai mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan jabatan yang ada.

Meski proses rekrutmen yang diadakan perusahaan sudah baik namun dari hasil wawancara diketahui bahwa pada proses rekrutmen perusahaan lebih sering merekrut karyawan yang sudah pernah bekerja pada cabang PTPN sebelumnya kemudian karyawan tersebut diletakkan dikantor pusat. Menurut informasi bahwa sejauh ini perusahaan belum melakukan perekrutan sementara dikantor cabang terutama di sungai pagar membutuhkan karyawan dibidangnya.

Selain rekrutmen salah satu penentu dari produktivitas adalah pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses untuk menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk meminta jabatan serta dengan program tersebut diharapkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efesiensi kerja karyawan dan mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar sangat membutuhkan karyawan yang berkualitas tinggi yang mampu meningkatkan kualitas ekspor perusahaan, karena dengan adanya tanggung jawab dan persaingan yang cukup tinggi, tujuan perusahaan yang realistis, berani mengambil resiko yang dihadapi, memberikan pelatihan baik itu dari segi peningkatan mutu maupun kualitas kerja.

Dan dengan diadakan nya pelatihan yang diberikan maka perusahaan akan dapat meningkatkan tingkat ekspor seiring dengan produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan.

Berikut ini tabel mengenai data dan nama-nama pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

Tabel 1.3 : Data Pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar dari tahun 2018-2023

Tahun	Nama Pelatihan	Tujuan pelatihan	Sasaran Pelatihan
2018	Sosialisasi dan <i>Workshop</i> aplikasi <i>Risk management online system</i>	Diharapkan agar karyawan dapat menghindari resiko	Karyawan bagian SDM dan Manajer
2019	<i>Workshop</i> pengendalian kumbang tanduk (<i>Oryctes Rhinoceros</i>)	Diharapkan agar karyawan dapat mengendalikan hama pada kelapa sawit	Untuk karyawan bidang perkebunan
	Pelatihan <i>Change Agent On Boarding Workshop</i> Di Lingkungan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar	Untuk menambah wawasan, pengetahuan serta peningkatan skill karyawan	Karyawan dan kepala bagian tiap-tiap bidang pada PTPN V

Tahun	Nama Pelatihan	Tujuan Pelatihan	Sasaran Pelatihan
	Seminar nasional 2019 pupuk dan mekanisme di perkebunan	Menambah wawasan karyawan pada bidang perkebunan	Karyawan bidang perkebunan
2020	Pelatihan <i>Wildlife Rescue Unit (WRU) Kebun AMO-1</i>	Pelatihan untuk mengevaluasi dan menangani satwa liar	Karyawan bidang perkebunan
	<i>In House Training End User Training Dalam Rangka Implementasi Integrated Procurement System (IPS)</i>	Diharapkan karyawan mampu menciptakan lingkungan dan budaya melalui pembinaan	Seluruh karyawan PTPN V Sei Pagar
	Pelatihan <i>Awareness Dan Internal Auditor Iso 37001:2016 Dan Sistem Manajemen Anti Penyuapan</i>	Untuk memberikan pengetahuan kepada karyawan agar dapat mencegah terjadinya penyuapan	Karyawan tiap-tiap bagian
	Sosialisasi Tim Monitoring Dan Edukasi Bidang Teknik Pengolahan	Untuk meningkatkan pengelolaan perkebunan kelapa sawit	Karyawan tiap-tiap bagian
2021	Pembinaan Teknik Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bidang Operator Pesawat Uap	Agar karyawan mampu menjalankan program K3	Karyawan bagian teknisi
	Pelatihan <i>Dashbord Dan Aplikasi Survey GIS PTPN V</i>	Diharapkan agar karyawan dapat mengelola data dengan menggunakan media yang sudah terkomputerisasi	Karyawan bagian SDM
	Seminar Advokasi Tentang UU No.5 Tahun 1999	Meningkatkan pengetahuan karyawan tentang larangan praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat	Seluruh karyawan PTPN V

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tahun	Nama Pelatihan	Tujuan Pelatihan	Sasaran Pelatihan
	<i>Workshop Leading Team Dan Leading Team Business</i>	Untuk meningkatkan pengetahuan	Karyawan bagian SDM, pimpinan dan Kabag tiap bagian
	Pelatihan Bidang Teknik Dan Pengolahan (Evaluasi Dan Pelatihan Penyegerakan Kompetensi Bidang Tekpol)	Untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik dalam bidang teknik maupun pengolahan	Karyawan bidang pengolahan kelapa sawit
2022	Penajaman Materi 10 Kompetensi KBUMN	Untuk meningkatkan pengetahuan karyawan	Seluruh karyawan PTPN V
	<i>In House Training Digitalisasi</i>	Untuk penguasaan kemampuan di bidang teknologi	Bagian SDM
	Pelatihan Peningkatan Kompetensi Teknis Karyawan Pelaksana Bidang Teknik Dan Pengolahan Batch 1 Dan 2 Lingkup Disrik	Diharapkan karyawan mampu mengelola perusahaan dengan tepat	Karyawan bagian SDM
	Peningkatan Kompetensi Teknis Bidang Tekpol	Untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik dalam bidang teknik maupun pengolahan	Karyawan bidang pengolahan dan teknisi

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar, 2023

Berdasarkan informasi dari karyawan bahwa pelatihan yang dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar masih belum merata dan maksimal serta pelatihan yang diadakan lebih sering dihadiri oleh karyawan yang sudah mengikuti pelatihan sementara masih ada karyawan yang belum pernah mengikuti pelatihan sama sekali. Berikut ini target realisasi hasil produksi perusahaan tahun 2018-2023.

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarangi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.4 : Data target realisasi hasil produksi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar dari Tahun 2018-2023

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi		
			Jumlah Tbs/Ton	Jumlah Cpo/Ton	Produktivitas rata-rata/orang/ton
2018	479	128,316,418	125,457,432	70,880,152	147,975,265
2019	443	130,544,389	129,432,675	63,979,101	144,422,350
2020	424	136,544,389	126,786,789	59,431,220	140,167,971
2021	387	141,544,389	132,353,270	65,731,167	169,847,977
2022	350	148,231,000	130,342,897	61,323,183	175,209,994
2023	350	151,231,000	112,342,897	52,423,897	149,782,562

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar 2023

Pada tabel 1.4 target realisasi diatas dari tahun 2018-2023 dapat dilihat bahwa hasil produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar masih belum mencapai target yang diinginkan perusahaan dari hasil pengamatan target realisasi masih terjadi naik turun. Hal ini menandakan adanya permasalahan yang sedang dihadapi oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan salah satu penyebab menurunnya hasil produksi yaitu karena adanya keterbatasan jumlah karyawan dan beberapa masalah lainnya sehingga perusahaan masih belum mencapai target yang dicapainya.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa rekrutmen dan pelatihan ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas dikarenakan hal itu akan berdampak terhadap naik turunnya jumlah produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu penulis berharap dengan adanya proses rekrutmen dan pelatihan yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk

menperoleh sumber daya yang berkualitas di PT.Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Rekrutmen Karyawan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau**”

1. Rumusan Masalah

1. Apakah rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau ?
3. Apakah rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau ?

1. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi 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.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi perusahaan, pembaca dan perusahaan.

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar, terutama sebagai bahan acuan, kebijakan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui rekrutmen dan pelatihan 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.

c. Bagi peneliti

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

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi 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.

meningplementasikan teori-teori tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang penulis dapatkan selama studi di UIN Suska Riau.

1.5. Sistematika Penulis

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

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bagian 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 analisa data.

BAB IV : GAMBARAN PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang sejarah perusahaan, strukur organisasi dan aktifitas 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.

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 PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas dan menganalisis hasil penelitian yang dilakukan yaitu berupa deskriptif, variable hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Merupakan bab yang didalamnya penulis akan menarik beberapa kesimpulan dan saran yang mungkin berguna bagi organisasi atau karyawan dimasa 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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Produktivitas

2.1.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas sangatlah penting bagi perusahaan sebagai alat ukur keberhasilan suatu usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka semakin tinggi pula laba perusahaan. Menurut **(Kasrianto dan Sutrisno 2017)** menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara barang dan jasa dengan tenaga kerja, bahan dan uang. **(Sutrisno, 2016)** mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin.

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan hasil pencapaian karyawan dimana seorang karyawan mampu menciptakan sekaligus memerankan peranan utama dalam peningkatan suatu barang atau jasa agar perusahaan bisa memanfaatkan sumber daya dengan efektif dan efisien demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

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.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Menurut (Sulastri, 2015) faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan Secara Terus Menerus

Perbaikan secara terus menerus merupakan salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini menjadi penting karena setiap organisasi dihadapkan pada tuntutan agar karyawan secara terus menerus berubah, baik itu secara internal maupun eksternal.

2. Peningkatan Mutu Hasil Kerja

Peningkatan mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan melainkan berkaitan dengan segala jenis kegiatan yang dilakukan oleh semua karyawan baik di dalam organisasi maupun perusahaan.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

SDM merupakan unsur paling penting dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu pemberdayaan MSDM merupakan etos kerja yang mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pimpinan dalam organisasi

2.1.3 Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2016) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

Kemampuan. Kemampuan seorang karyawan bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya kepada mereka untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai oleh karyawan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

Semangat kerja. Semangat kerja merupakan usaha untuk menciptakan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dengan melihat tantangan yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya maka akan semakin tinggi dorongan pengembangan yang akan dilakukan.

- e. Mutu. Berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang karyawan. Jadi peningkatan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan dirinya sendiri

2 Rekrutmen

2.2.1 Pengertian Rekrutmen

Menurut (Mathis dan Jackson, 2017) rekrutmen berarti proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional. Defenisi lain mengatakan rekrutmen adalah proses menemukan individu potensial untuk pekerjaan. Orang – orang tersebut mungkin merupakan pelamar yang bersedia atau mereka yang membutuhkan pekerjaan pada posisi tertentu pada sebuah perusahaan. (Rahardjo, 2022)

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.

Rekrutmen berhubungan dengan produktivitas untuk memperoleh karyawan dalam jumlah yang tepat dengan kemampuan – kemampuan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang tersedia. Rekrutmen adalah hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan banyaknya yang melamar, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

2.2.2 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen saat ini memiliki istilah diantaranya Job Analysis, Job Description, Job Spesification, Job Evaluation, Job Classification. Adapun uraiannya sebagai berikut :

a. *Job Analysis* (Analisi Jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur yang dilakukan untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, ketrampilan dan sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

b. *Job Description* (Uraian Jabatan)

Job Description atau uraian jabatan merupakan mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis atau garis-garis besar yang ditulis guna memberikan fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.

c. *Job Spesification* (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan jabatan merupakan sebuah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

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.

Job Evaluation (Penilaian Jabatan)

Job evaluation atau penilaian jabatan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.

Job Clasification (Penggolongan Jabatan)

Penggolongan jabatan yaitu pengelompokkan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen

Menurut (Purnaya, 2016), banyak hambatan yang ditemui dalam kegiatan perekrutan. Perekrutan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting sekaligus menarik karena praktik ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai sebagai berikut :

1. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi akan menentukan desain dan pelaksanaan sistem rekrutmen dalam organisasi. Karakteristik organisasi tercermin dari sistem nilai, norma dan budaya perusahaan, filosofi organisasi, visi dan misi organisasi, serta tujuan dan strategi organisasi. Tujuan dan kebijakan organisasi

2. Tujuan organisasi adalah untuk mencapai penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. Efisien adalah kemampuan menggunakan sumber daya dengan benar dan membuang sumber daya yang tidak perlu. Sementara

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.

efektif banyak berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi yaitu memperoleh keuntungan.

Kondisi lingkungan eksternal organisasi

Kondisi lingkungan akan mempengaruhi nasib organisasi secara keseluruhan. Karena sebagai suatu sistem organisasi akan berinteraksi dengan lingkungannya.

2.2.4 Indikator Rekrutmen

Proses rekrutemen pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Adapun indikator menurut (Mathis dan Jackson, 2017) antara lain :

1. Dasar sumber penarikan karyawan
2. Sumber karyawan
3. Metode penarikan karyawan

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan sangat penting bagi karyawan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugas- tugasnya dengan

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.

baik. Menurut (Kaswan, 2016) pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Sedangkan menurut (Sri Larasati, 2018) “Pelatihan (*Training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”. Adapun kegiatan pelatihan memiliki beberapa tujuan yaitu :

- a. Untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sekarang, yaitu pelatihan yang dilakukan guna memberikan suatu pengalaman dan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.
 - b. Untuk memenuhi tuntutan jabatan lain, yaitu pelatihan yang dilakukan untuk memberikan suatu pengalaman dan penegehuan di dalam dan di luar kemampuan seorang pegawai guna memenuhi tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan yang lain.
- Untuk memenuhi untutan perubahan, yaitu pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan seorang pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan mode kerja dan memksimalkan hasil kerja untuk memberikan dampak seacara tidak langsung terhadap perusahaan

2.2 Indikator Pelatihan

Agar program pelatihan berhasil dengan baik maka pelatihan harus dilakukan dengan cara yang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa

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.

indikator – indikator pelatihan. Menurut (Mangkunegara, 2018) indikator-indikator pelatihan antara lain :

- a) Jenis Pelatihan, program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
- b) Tujuan Pelatihan. Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu perlu dilakukan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.
- c) Materi Pelatihan. Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologi kerja, komunikasi kerja, dan etika dalam kerja.
- d) Metode Pelatihan. Metode pelatihan yang digunakan adalah metode dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, dan simulasi di dalam kelas.
- e) Kualifikasi Peserta. Peserta pelatihan adalah karyawan yang sudah memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapatkan rekomendasi pimpinan.

2.3.3 Jenis-jenis Pelatihan

Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan kedalam berbagai cara. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Donni, 2016) ada empat jenis pelatihan yang dikelompokkan secara umum meliputi :

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.

- 1) Pelatihan Rutin. Dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (Orientasi karyawan baru).
- 2) Pelatihan Teknis. Memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik (Misalnya, pengetahuan tentang produktivitas, proses, dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan).
- 3) Pelatihan Antar Pribadi dan Pemecahan Masalah. Adalah untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi, keterampilan manajerial atau kepemimpinan, dan pemecahan konflik.
- 4) Pelatihan Perkembangan dan Inovatif. Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individu dan organisasional untuk masa depan (misal, praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional)

2.3.4 Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut **(Donni, 2016)** terbagi kepada 6 macam yaitu :

- 1) *On The Job Training* atau praktik kerja lapangan. Merupakan program pelatihan yang dialami oleh seorang karyawan dari waktu ke waktu selama berada didalam lokasi tempat dimana ia bekerja.
- 2) *Vestibule*. Merupakan metode dengan bentuk pelatihan dimana pelatihannya bukan berasal dari pimpinan melainkan pelatih khusus dengan melakukan percobaan menggunakan suatu duplikat, alat dan bahan. Salah satu bentuk dari vestibule adalah simulasi.

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.

Metode *Apprenticeshi*. Merupakan metode magang yang membutuhkan pekerja – pekerja yang memiliki keterampilan relatif tinggi. Program magang ini berkombinasi dengan *On The Job Training* dengan pengalaman dalam pengetahuan – pengetahuan tertentu dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.

Metode kursus keahlian. Merupakan bentuk pelatihan dengan metode pendidikan seperti kursus bahasa, metode ini biasanya dibuat dalam bentuk program pembelajaran dimana peserta pelatihan dapat belajar sendiri dan menyelesaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing – masing.

2.3.5 Manfaat Pelatihan

Program pelatihan mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Produktivitas.
- b. Mengurangi Waktu Belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk Sikap, loyalitas, dan Kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

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.

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Rekrutemen dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut (Mathis dan Jackson, 2017) rekrutmen berarti proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional. Defenisi lain mengatakan rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan.

Rekrutmen berhubungan dengan produktivitas karena produktivitas berhubungan dengan keluaran (barang – barang atau jasa dengan masukan tenaga kerja bahan dan uang). Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima.

(Sri Lastri, 2018) “Pelatihan (*Training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik dan praktis. Spesifik artinya pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan praktis merupakan pelatihan yang sudah dilakukan makan dapat dipraktikkan. Hubungan pelatihan dengan produktivitas menurut Simanjuntak dan Alam (Edy Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

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.

Latihan kerja yang dimaksud ialah memberikan keterampilan kepada karyawan dengan cara mengadakan pelatihan. Pelatihan tidak hanya sebagai pelengkap saja melainkan untuk memberikan wawasan dan pengetahuan, karena dengan adanya pelatihan berarti karyawan sudah belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan baik dan benar.

Rekrutmen dan pelatihan tentu keduanya saling berhubungan terhadap produktivitas suatu perusahaan. Dilihat dari definisi diatas produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan suatu pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kemajuan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2.5 Pandangan Islam

Produktivitas dalam pandangan Islam adalah suatu konsep yang penting dimana kelayakan produktivitas tercermin pada besarnya produksi, kualitas produk, efektivitas dan efisiensi serta realisasi kepuasan para pekerja pada tingkat maksimal.

Disebutkan dalam Al-Qur'an surah Al-An'am: 132

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya : *“Dan masing-masing orang memperoleh derajat atau tingkatan sesuai dengann apa yang mereka kerjakan. Dan Tuhanmu tidak lengah terhadap apa yang mereka kerjakan”*(QS:AL-An'am 132)

Sistem rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang sesuai syariat bertujuan agar tenaga yang diseleksi dapat dikembangkan potensinya semaksimal

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.

... mungkin hingga mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya dari perekrutan tersebut. Islam mensyaratkan agar dalam pemilihan calon karyawan berdasarkan haruslah berdasarkan kemampuan, keahlian, dan pengalaman dibidang tersebut. Sesuai dengan firman Allah SWT :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : "Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"(Al-Qasas [28]:26)

Di dalam pandangan islam pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang berpendidikan dan terlatih mampu bekerja lebih baik. Hal ini tertuang di dalam firman Allah Swt QS. Al-Baqarah ayat 269.

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ۚ ٢٦٩

Artinya : "Allah menganugerahkan kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah kepada siapa yang dikehendaknya. Dan barang siapa yang dianugerahkan hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakal lah yang dapat mengambil pelajaran dari firman Allah".

2.6 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis mengangkat judul, judul ini telah dilakukan juga penelitian sebelumnya antara lain oleh :

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Judul Peneliti	Hasil Peneliti	Perbedaan
1	Denok Sunarsih, ISSN J. Kreatif Vol.6. No.1 2018	Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mercolade Tangerang	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan rekrutmen, dan pelatihan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Marcolade Tangerang	1. Objek penelitian 2. Jumlah sampel
2	Muhamma d Yazid Rosyidi, jurnal ISSN, Vol 2 No.4, Des 2021	Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara Surabaya	Berdasarkan penelitian yakni rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja mempengaruhi secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Sheller Nusantara Surabaya	1. Objek penelitian 2. Jumlah sampel
3	Wisdalia Maya Sari, jurnal ISSN Vol 1 No.2, Juni 2018	Pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sindang Brothers City Lubuk Linggau	Disimpulkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja sebanyak 83,6% Sedangkan pengaruh penempatan terhadap produktivitas kerja sebesar 87,6 dan sisa nya di pengaruhi variabel lain.	1. X2 2. Objek penelitian 3. Jumlah sampel
4	Nerissa Arviana, jurnal TSM, Vol.2.No. 3 Sept 2022	Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. SHF	Dari penelitian ini ditemukan hasil bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan seleksi dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	1. X2 2. Objek penelitian 3. Jumlah sampel
5	Windha Agustin, Jurnal Vol.4. No. 1, juni 2022	Pengaruh Rekrutmen, dan Pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Astra International Tbk	Berdasarkan hasil uji hipotesis SPSS rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas, untuk pelatihan berpengaruh secara parsial.	1. Objek Penelitian 2. Sampel

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
6	Muhammad Nizzam Suheil, Sartika Limbong, Vol 20.No.3, Oktober 2020	Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Konseling terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan	Rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Telkom dan pelatihan berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan konseling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.	1. X2 dan X3 2. Objek penelitian 3. Sampel
7	Christian kuswibowo, jurnal ISSN. VOL 3 No. 1, Des 2021	Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan pada CV Alyssa Prima Mandiri	Hasil dari penelitian ini bahwa rekrutmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Alyssa Prima Mandiri	1. X2 2. Objek penelitian 3. Sampel
8	Tari Safitri dan Lucy Chairael, jurnal benefit Vol 4No.3 Oktober 2019	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas SDM terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah kantor cabang Padang	Dari hasil penelitian ditemukan secara parsial rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan SDM secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Namun secara simultan rekrutmen, seleksi, penempatan kerja dan kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	1. X2 dan X3 2. Objek penelitian 3. Sampel

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
9	Rashid Ali Ahmed, Rosman Md Yusof, Jurnal ISSN Vol No.1 July 2018	The Effect of Training on Employees' Productivity in Public Organizations in U.A.E	The findings of this study showed that training is correlated with employee's productivity in a positive, casual, and high degrees of association. therefore, it is highly recommended to focus on using suitable training methods that match the type of business and tasks required from employees in order to increase their productivity.	1. Objek Penelitian 2. Sampel
10	Rashed Aldhuhoor, Khalfan Almazrouei, Jurnal ISSN Vol 8 No.12, December 2022	The effect of Recruitment, Selection, and Training Practices on Employee Performance in the Construction and Related Industries	The analysis of the study confirmed a direct positive link between recruitment procedure, effective selection, training, and EP. The outcomes also shows a robust effect of ES on EP. UEA public sector comparisons, training appears to be the last significant factor influencing EP. Public sector employees, such as construction and related industries in the UAE, should consider the significance and selection of enhanced EP	1. X2 2. Objek Penelitian 3. Sampel

1. Diarangi 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. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

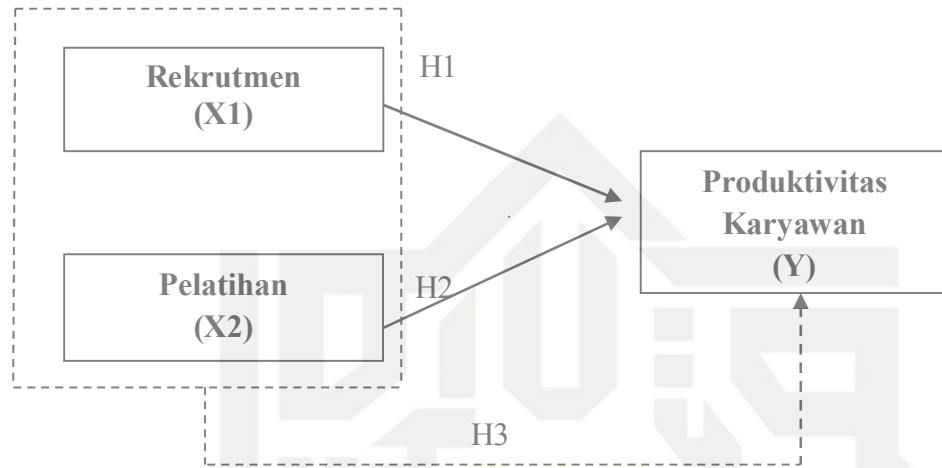
2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model penelitian yang digunakan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2), terhadap produktivitas

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.

karyawan (Y). Berikut adalah kerangka yang digunakan sebagai dasar pemikiran dilakukannya analisa dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 : kerangka pemikiran penelitian pengaruh rekrutmen karyawan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Sumber : Jinever Natalia dan Jantje L, Vol.7.No.1 Januari 2019. Rekrutmen dan Pelatihan Karyawan.

- Keterangan :
- : Pengaruh Secara Parsial
 - - - - - → : Pengaruh Secara Simultan

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.

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan pada 350 orang karyawan bertitik tolak dari latar belakang permasalahan yang dihadapi oleh PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan

Rekrutmen merupakan proses pencarian karyawan atau menarik tenaga kerja untuk bekerja pada suatu instansi sesuai dengan prosedur dan syarat yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Rekrutmen juga berpengaruh terhadap produktivitas dikarenakan dalam hal ini akan memberikan dampak positif untuk memajukan serta memberikan keuntungan bagi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Denok Sunarsih, 2018), (Muhammad Yazid Rosyidi 2021) menyatakan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga variabel rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

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.

2. Pengaruh pelatihan terhadap produktivias karyawan

Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Pelatihan memberikan keterampilan kepada karyawan dengan cara mengadakan pelatihan untuk memberikan wawasan dan pengetahuan, karena dengan adanya pelatihan berarti karyawan sudah belajar sesuatu dengan baik dan benar. Hasil penelitian (Tari Safitri, et al 2019), (Rashid Ali Ahmed, et al 2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

3. Pengaruh rekrutmen karyawan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Rekrutmen dan pelatihan secara bersama-sama dapat memepengaruhi produktivitas karena dengan tingginya tingkat produksi yang dihasilkan akan tinggi pula keuntungan yang diperoleh. Berdasarkan hasil penelitian (Christian Kuswibowo, 2018), (Muhammad Nizam, 2020) menyatakan bahwa rekrutmen dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga variabel rekrutmen dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

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.

Konsep Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Dengan adanya kerangka pemikiran maka dapat diajukan konsep defenisi operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 2.2 : Konsep Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	Menurut Kasrianto dan Sutrisno (2017) menyatakan bahwa produktiftas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu (Kasrianto dan Sutrisno 2017)	Likert
Rekrutmen (X1)	Menurut Mathis dan Jackson (2017) rekrutmen berarti proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional Defenisi lain mengatakan rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dasar sumber penarikan karyawan 2. Sumber karyawan 3. Metode penarikan karyawan (Mathis dan Jackson 2017)	Likert
Pelatihan (X2)	Sri Lastri (2018) “Pelatihan (<i>Training</i>) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis pelatihan 2. Tujuan pelatihan 3. Materi pelatihan 4. Metode pelatihan 5. Kualifikasi peserta (Mangkunegara 2018)	Likert

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 III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara V yang terletak di Sei Pagar Kabupaten Kampar Provinsi Riau

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Data kualitatif

Data kualitatif adalah data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol atau angka atau bilangan. Dengan kata lain untuk mendapatkan data kualitatif lebih banyak membutuhkan waktu dan sulit dikerjakan karena harus melakukan wawancara, observasi, diskusi atau pengamatan. Menurut (Edy Sapriadi, 2014) metode penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati.

b) Data kuantitatif.

Data Kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum didalam suatu parameter. Nilai data bisa berubah ubah atau bersifat variatif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Proses pengumpulan data kuantitatif tidak membutuhkan banyak waktu dan sangat mudah dilakukan.

Menurut **(Edy Supriadi, 2014)** metode kuantitatif dinamakan metode positivistik, dikarenakan berdasarkan pada filsafah positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini memiliki ciri khas berhubungan dengan data numerik dan bersifat obyektif.

3.2.2 Sumber Data

Menurut **(Ari Kunto, 2013)** sumber data adalah subjek dimana data diperoleh, sumber data yang tidak tepat mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan. Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini sebagai berikut:

a) Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumbernya, sumber data yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan pihak – pihak yang terkait dengan masalah yang akan diteliti. Hasil wawancara diperoleh dari informasi para karyawan maupun pimpinan di perusahaan.

b) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, yang mana data yang dikumpulkan melalui gambaran umum tentang perusahaan, dokumen catatan peristiwa dan referensi. Data sekunder ini diperoleh dengan metode observasi yang mana peneliti mengumpulkan dokumen – dokumen terkait judul penelitian.

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. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Yaitu mengumpulkan data yang dilakukan dengan meninjau langsung ke objek penelitian yang akan diteliti.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik penumpulan data dengan cara membagikan form atau anket kepada beberapa responden yang berisikan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang akan dijawab oleh responden terkait dengan variabel yang diteliti.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

Dokumen dapat berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Teknik dokumentasi ini dipergunakan untuk memperoleh data dari perusahaan khususnya mengetahui keadaan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang berupa subjek atau objek yang akan diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Edy Supriadi, 2014).

Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar yang berjumlah 350 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah karyawan sebanyak 350 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin menurut (Edy Supriadi, 2014).

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan yang masih bisa ditolerir

Dalam rumus slovin nilai $e=0,5$ (5%) untuk populasi dalam jumlah besar dan nilai $e=0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil. Dan pada penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 350 karyawan, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 5%.

Maka untuk mengetahui sampel penelitian yaitu dengan perhitungan sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{350}{1 + 350 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{350}{1,875} = 186,67$$

n = 186,67 : disesuaikan peneliti menjadi 187 responden

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi 187 orang dari keseluruhan untuk mempermudah dalam pengelolaan data dan untuk hasil penguji yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *Cluster Sampling* yaitu teknik yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, misal penduduk dari suatu negara, provinsi atau kabupaten (Sugiyono, 2019) dan pengambilan sampel data pada teknik ini dilakukan agar masing – masing bagian dalam perusahaan dapat terwakili . Adapun komposisi pembagian jumlah sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 : Komposisi Pembagian Jumlah Sampel

No	Komposisi	Jumlah	Pembagian Sampel
1	Bagian SDM	57 : 187 x 100	30.5
2	Bagian Pengelolaan Perkebunan	116 : 187 x 100	62.0
3	Bagian Pengolahan Pabrik	127 : 187 x 100	67.9
4	Bagian Teknisi	50 : 187 x 100	26.7
	Total	350	187

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 3.1 bahwa jumlah sampel yang diambil sebanyak 187 orang. Dengan menggunakan teknik *Cluster Sampling* penulis membagi jumlah komposisi karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 187 (Jumlah karyawan : Jumlah Sampel X 100) sehingga mempermudah penulis pada saat penyebaran kuesioner.

3.5 Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara berikut ini :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Manullang dan Pakpahan, 2014).

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu data dapat dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria uji validitas kuesioner sebagai berikut:

a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.

b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2014), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

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.

Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak.

Apabila jawaban terhadap indikator- indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel”. Butir kuisioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuisioner adalah konsisten. Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach’s alpha lebih besar ($>$) 0,60.

3.5 Uji Normalitas Data

(Edy Supriadi, 2016) mengemukakan uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui kenormalan distribusi residual. Pengujian dapat menggunakan uji non parametric seperti uji Kolmogorov-Smirnov atau uji lainnya atau menggunakan dengan melihat grafik, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Agar model persamaan regresi tersebut dapat diterima secara ekometrik, maka harus memenuhi asumsi klasik, yaitu bebas dari multikolinieritas, autokorelasi dan heterokedastisitas.

1. Uji Multikolinieritas.

Merupakan bentuk pengujian bahwa seluruh variabel independent harus bebas dari gejala multikolierity atau dengan kata lain antara independent

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.

variabel tidak terdapat hubungan yang kuat. Jika nilai $VIF > 10$ terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai $VIF < 10$ tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan bahwa nilai variabel dependent tidak mempunyai hubungan dengan variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Untuk mendeteksi uji ini bisa menggunakan uji Durbin Watson.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan asumsi dimana dalam regresi berganda varians dari residual tidak konstan atau berubah – ubah secara sistematis seiring dengan berubahnya nilai variabel independent. Cara pengujian ini bisa menggunakan dengan uji korelasirank spearman atau menggambarkan plot antara variabel residual dengan prediksi.

3. Analisis Data

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah teknik statistika yang digunakan untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Analisis regresi berguna dalam menelaah hubungan dua variabel atau lebih dan terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui secara sempurna, sehingga dalam penerapannya lebih bersifat eksploratif. Adapun rumus persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

Dimana :

Y = Produktivitas Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Rekrutmen Karyawan

X₂ = Pelatihan

e = Tingkat kesalahan (error)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket.

Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode Skala Likert.

Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

- 1) Alternatif jawaban SS (Sangat Setuju), diberi skor =5
- 2) Alternatif jawaban S (Setuju), diberi skor = 4
- 3) Alternatif jawaban N (Netral), diberi skor = 3
- 4) Alternatif jawaban TS (Tidak Setuju), diberi skor = 2
- 5) Alternatif jawaban STS (Sangat Tidak Setuju), diberi skor = 1

Agar dapat mengambil kesimpulan dan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap dependen, maka terlebih dahulu penulis akan menggunakan program metode deskriptif kuantitatif menggunakan SPSS 25. Sedangkan untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menguji hipotesis yaitu dengan menggunakan Uji T dan Uji F dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Pengujian hipotesis bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual atau secara bersama - sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

1. Uji Secara Simultan (T).

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen X_1 dan X_2 terhadap variabel dependen Y dengan membandingkan antara T hitung dengan T tabel. Jika T hitung $> T$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya rekrutmen dan pelatihan bersama - sama berpengaruh terhadap produktivitas.

2. Uji Secara Parsial (F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Y . Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Namun sebelum membandingkan nilai tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan $= n - (K+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini sebesar $0,05$. Dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Chozali,2013:98) menyatakan kriteria signifikan secara parsial terhadap variabel penelitian sebagai berikut :

- Jika $F_h \geq F_t$ maka H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh signifikan, H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

- Jika $F_h < F_t$ à maka H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan, H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) =1 artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

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.

BAB IV

GAMBARAN PERUSAHAAN

4 Sejarah Singkat PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Propinsi Riau merupakan daerah tujuan dari pengembangan usaha PT. Perkebunan Nusantara V. hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1996 Tentang Penyetoran Modal Republik Indonesia untuk pendirian Perseroan (Persero), PT. Perkebunan Nusantara V (tahun 1996 Nomor 16) dengan akte notaries Harun Kamil, SH, Nomor 38 tanggal 11 maret 1996. PT.Perkebunan Nusantara V adalah penggabungan dari bekas PT.Perkebunan Nusantara II, IV, dan V yang terletak di tiga daerah Tingkat II yaitu Kabupaten Kampar, Bengkalis dan Indragiri Hulu.

Hal ini sesuai dengan SK Menteri No. 164/KM/016/1996 tanggal 11 Maret 1996 dan No. 225/KMK/016/1996 tanggal 8 April 1996 dan khusus Sei Galuh (KB 320/743/Menteri/IX/26 September 1983).Tindak lanjut dari PP No. 10 tahun 1996 bahwa asset PT. Perkebunan Nusantara V berasal dari kebunkebun bekas PT II, IV dan V memerlukan persiapan dan langkah operasional dari pembentukan PT. Perkebunan Nusantara V yang meliputi kelembagaan, kepegawaian, kekayaan/asset dan lain-lain sebagai langkah operasional yang telah dilaksanakan adalah bahwa kantor pusat PT.Perkebunan Nusantara V berlokasi di Propinsi Riau yang tepatnya terletak di jalan Rambutan Pekanbaru. PT Perkebunan Nusantara V (Persero), 21 merupakan BUMN Perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan

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.

PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Secara efektif Perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan Kantor Pusat di Pekanbaru. Adapun salah satu anak cabang dari PT. Perkebunan Nusantara V yaitu terletak di Sei Pagar Kabupaten Kampar.

Landasan hukum Perusahaan ini ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara V. Anggaran Dasar Perusahaan dibuat di depan Notaris Harun Kamil melalui Akte No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan melalui Keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-8333H.T.01. Tahun 1996, serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia (RI) Nomor 80 tanggal 4 Oktober 1996, dan Tambahan Berita Negara RI Nomor 8565/1996. Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami perubahan, terakhir dengan Akta Notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, SH No. 01/2002 tanggal 1 Oktober 2002. Perubahan ini telah mendapatkan persetujuan Menteri Kehakiman dan HAM RI melalui Surat Keputusan No. C 20923.HT.01.04.TH.2002 tanggal 28 Oktober 2002, dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI Nomor 75 tanggal 19 September 2003 dan Tambahan Berita Negara RI Nomor 8785/2003.

Saat ini Kantor Pusat Perusahaan berkedudukan di Jl. Rambutan No. 43 Pekanbaru, dengan unit-unit usaha yang tersebar di berbagai Kabupaten di Provinsi Riau. 22 PTPN V Propinsi Riau mengelola 51 unit kerja yang terdiri dari 1 unit Kantor Pusat; 5 Unit Bisnis Strategis (UBS); 25 unit Kebun Inti/Plasma; 12 Pabrik Kelapa Sawit (PKS); 1 unit Pabrik PKO; 4 fasilitas Pengolahan Karet; dan

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. Rumah Sakit. Areal yang dikelola oleh Perusahaan seluas 160.745 Ha, yang terdiri dari 86.219 Ha lahan sendiri/inti dan 74.526 Ha lahan plasma.

4.1 Visi Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi perusahaan sebagai berikut:

1. Visi

“Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan”.

2. Misi

- 1) Pengelolaan Agro industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.
- 2) Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
- 3) Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.2 Bidang Usaha dan Jenis Produk

Cabang PTPN V Saat ini PTPN V bergerak di bidang perkebunan sawit dan karet, meliputi pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan sampai dengan pengolahan hasil produksinya menjadi barang jadi dan setengah jadi 24 berupa minyak sawit (CPO), inti sawit, PKO, PKM, Ribbed Smoked Sheet (RSS),

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.

Standard Indonesian Rubber 10/20 (SIR 10/20) dan produk lainnya. Selain itu perusahaan juga melakukan pengembangan lahan melalui pola kemitraan dan pola plasma untuk meningkatkan pasokan bahan baku produksi.

Ditengah kondisi perekonomian global yang mulai membaik, persaingan di industri sejenis juga mulai meningkat, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerjanya. Usaha yang dilakukan perusahaan antara lain adalah meningkatkan pasokan bahan baku melalui pembelian Tandan Buah Segar (TBS), Bahan Olah Karet (Bokar), meningkatkan kapasitas olah pabrik dan usaha-usaha produktif lainnya. Adapun jenis produk pada PTPN 5 yaitu :

1. Minyak Sawit,

Perusahaan mengelola 12 PKS yang menghasilkan minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit yang dijual dan dipasarkan dalam dan luar Negeri. Sehingga, produk tersebut harus memenuhi kriteria baku mutu standar Nasional maupun Internasional. Spesifikasi minyak sawit harus memenuhi persyaratan seperti kadar asam lemak bebas, kadar air, dan kadar kotoran.

2. Inti Sawit,

Inti sawit dihasilkan dari pemisahan daging buah selama proses pengolahan berlangsung. Tahapan proses untuk menghasilkan inti sawit melalui pemisahan, pemecahan, pengeringan dan penyimpanan. Spesifikasi inti sawit harus memenuhi kriteria kadar air, kotoran, inti pecah dan inti berubah warna sesuai standar. Inti sawit yang dihasilkan PKS-PKS tersebut sebagian besar diolah di Pabrik PKO/PKM milik sendiri di Tandun dan telah memberikan kontribusi yang besar terhadap pendapatan 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.

Karet

Perusahaan mengoperasikan 2 Pabrik Karet Remah (SIR) dan 2 Pabrik Pengolahan Karet Asap (RSS) dengan hasil olah berupa SIR 10/20, RSS I, RSS II, RSS III, RSS IV, dan Cutting. 29 Pada bulan Oktober 2009 operasional Pabrik RSS Sei Lindai dihentikan sementara sehubungan dengan terbatasnya hasil produksi lateks kebun dan adanya kontrak kerjasama suplai lateks ke Pabrik Lateks Pekat PT Mardec Nusa Riau. Sedangkan Pabrik RSS Air Molek juga dihentikan sementara operasionalnya karena suplai lateks kebun tidak mencukupi kapasitas olah. PT Mardec Nusa Riau yang merupakan anak perusahaan hasil kerjasama antara perusahaan dengan Mardec International Sdn. Bhd., Malaysia dan PT Banihuma Jakarta cukup memberikan kontribusi kepada perusahaan.

4.4 Struktur Organisasi Perusahaan.

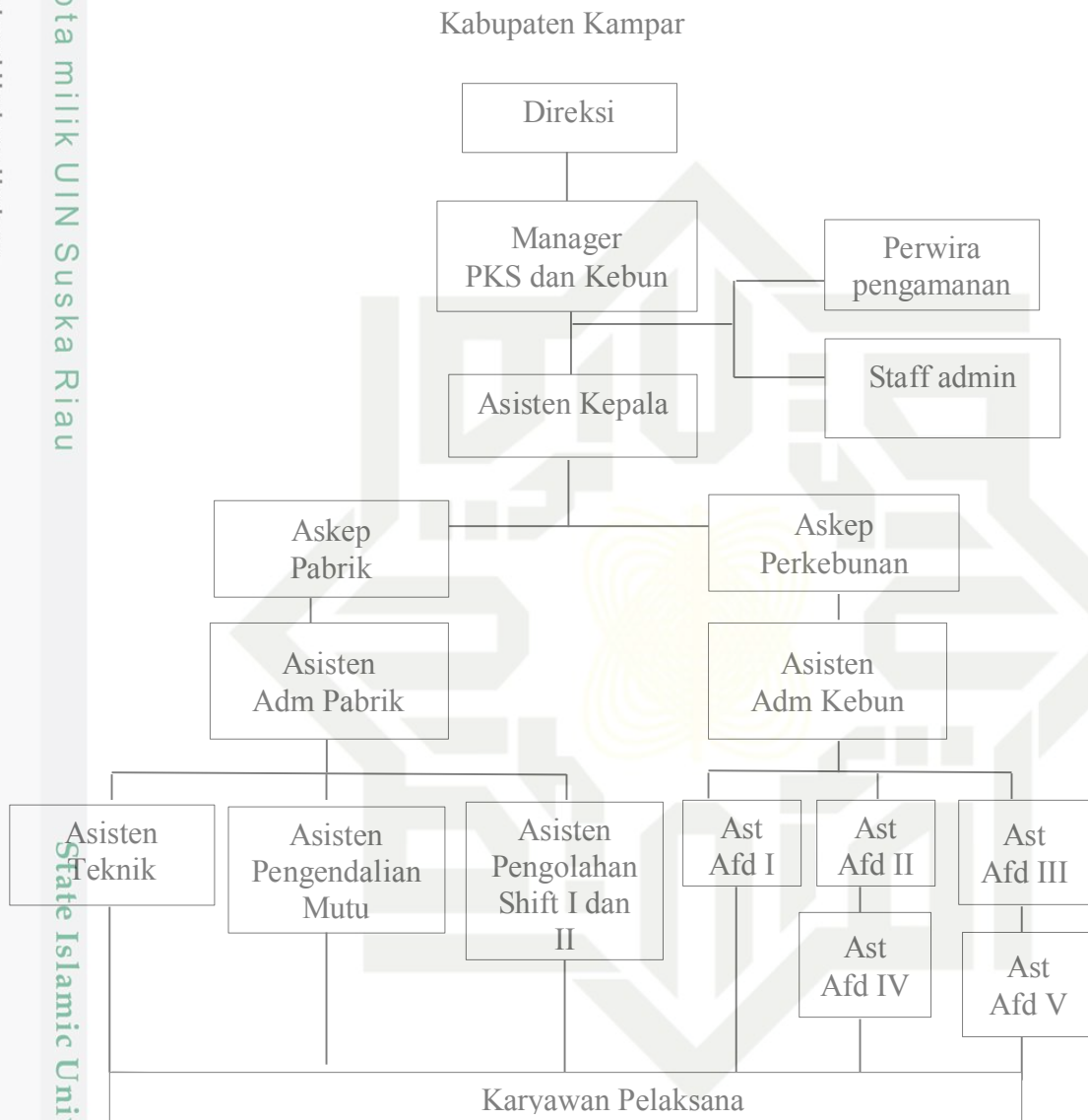
Dalam struktur organisasi digambarkan hubungan antara fungsi, wewenang serta tanggung jawab setiap orang atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 1.1

Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar

4. Job Description

1. Direksi, yaitu pemegang kekuasaan tertinggi didalam perusahaan dengan tugas dan tanggung jawabnya :

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.

- a. Melaksanakan kebijakan pokok yang telah ditentukan oleh pemegang saham dan dewan komisaris antara lain mengawasi produksi dan teknik production order
- b. Mengawasi keuangan berdasarkan anggaran-anggaran yang telah ditetapkan.
- c. Bertanggung jawab terhadap personalia, pelayanan umum dan kerumaha tanggaan.
- d. Mengamankan harta dan kekayaan.
- e. Mengambil tindakan manajemen yang dianggap perlu serta membina hubungan baik dengan pemerintah begitu pula dengan perusahaan lain dan masyarakat.

2. Manager

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menjamin bahwa kebijakan mutu, dimengerti, diterapkan dan dipelihara diseluruh tingkat organisasi dikebun.
- b. Ketua dalam rapat tinjauan manajemen dikebun.
- c. Menjamin bahwa prosedur-prosedur dan kebijakan mutu dan sistem mutu telah didokumentasikan sesuai dengan persyaratan Standard Internasional ISO 9002 : 1994 diterapkan secara efektif.
- d. Memerintahkan Asisten Kepala, Asisten Tanaman untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan-pelatihan para personil yang melakukannya yang langsung mempengaruhi mutu.

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.

e. Meninjau RKO, OPL, DPBB, AU-58, PPT, budget dll, sesuai dengan RKAP yang telah disetujui Direksi.

f. Bertanggung jawab kepada Direksi.

3. Staff Admin

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan tugas administrasi kebun dalam hal surat menyurat.
- b. Membuat laporan penggunaan biaya di kebun.
- c. Mengkoordinasikan pembayaran gaji karyawan kebun dan penggunaan bahan serta peralatan kebun.
- d. Mencatat hasil produksi kebun.
- e. Menjaga hubungan dengan masyarakat setempat.
- f. Bertanggung jawab kepada manajer kebun.

4. Pengamanan

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut : mengatur keamanan kebun dan pabrik serta menjaga semua asset kebun yang ada dan bertanggung jawab langsung kepada Manajer tentang keamanan kebun dan pabrik serta semua asset perusahaan lainnya. Pengamanan ini bertanggung jawab kepada Manajer Kebun.

5. Asisten Kepala (Askep)

Memiliki tugas dan tanggung jawab :

- a. Menjamin bahwa kebijakan mutu, dimengerti, diterapkan dan dipelihara diseluruh tingkat organisasi dimana (Afd) yang dipimpinnya.

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.

- b. Membantu Manajer untuk mengidentifikasi persyaratan Sumber Daya Manusia dan menugaskan personil terlatih terhadap seluruh posisi yang mempengaruhi mutu di Tanaman (Afd) yang dipimpinnya
- c. Meninjau persyaratan-persyaratan bahan yang diusulkan oleh para Asisten Tanaman.
- d. Meninjau rencana produksi dan jadwal pemeliharaan tanaman yang diajukan Asisten Tanaman.
- e. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk semua personil dibawahnya yang langsung mempengaruhi mutu.
- f. Mengevaluasi kemajuan-kemajuan produksi dan pemeliharaan tanaman secara periodik.
- g. Membantu manajer untuk mengkoordinasi personil produksi (Asisten afdeling) untuk pencapaian produksi.
- h. Melaksanakan pemeriksaan/pengujian terhadap bahan-bahan untuk keperluan tanaman.
- i. Bagian ini bertanggung jawab kepada Manajer Kebun.

6 Asisten Tanaman

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menjamin bahwa kebijakan mutu, dimengerti, diterapkan dan dipelihara diseluruh Mandor-mandor Afd masing-masing
- b. Membantu rencana pemeliharaan rutin, TU/TB/Konversi/Pembibitan dan pemakaian alat-alat/bahan-bahan untuk produksi dan pemeliharaan rutin , TU/TB/Konversi/Pembibitan dan proses panen di tanaman dan

7. Mandor I

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menjmain bahwa kebijakan mutu dimengerti, diterapkan dan dipelihara oleh semua personil yang ada di afdeling yang dibawah pengawasannya.
- b. Menjamin bahwa semua aktifitas pemeliharaan dan panen ditanam dilaksanakan sesuai standard dan catatan mutu digunakan.
- c. Mengidentifikasi dan mampu telusur semua sktifitas yang berhubungan dengan pemeliharaan dan penen tanaman di afdeling yang dibawah pengawasannya.
- d. Mengawasi pelaksanaan pemeliharaan rutin dan proses panen sesuia dengan kriteria yang telah ditetapkan.
- e. Melaporkan ketidak sesuaian proses tanaman pemeliharaan dan panen kepada Asisten Tanaman untuk ditindak lanjuti.
- f. Menentukan status hasil pemeriksaan dna penguji pada proses pemeliharaan dan panen termasuk produk akhir pemeliharaan dan produk akhir di TPH.

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 satu 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.

- g. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan-pelatihan untuk semua personil yang langsung dibawah pengawasannya.
- h. Memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.



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 VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara parsial rekrutmen memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai $t_{Hitung} (2,290) > t_{Tabel} (1,972)$ dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,023 masih berada dibawah 0,05 artinya bahwa pada perusahaan perlu memperhatikan proses rekrutmen terutama pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kampar Provinsi Riau yang saat ini sedang membutuhkan tenaga kerja, proses rekrutmen yang baik dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan maka akan berdampak kepada produktifitas yang dihasilkan oleh perusahaan.

2. Secara parsial pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada dengan nilai $t_{Hitung} (8,031) > t_{Tabel} (1,972)$ dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05 maka dalam hal ini PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar memberikan pelatihan secara merata kepada karyawan dengan adanya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

3. Dengan demikian secara simultan atau bersamaan rekrutmen dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar dengan nilai F hitung $(41,372) > F$ tabel $(3,05)$ dengan Sig $(0,000) < 0,05$. Artinya secara simultan atau

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.

bersamaan rekrutmen dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Proses rekrutmen dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan yang mana dalam hal ini diharapkan agar karyawan mampu dalam meningkatkan produktivitas yang dihasilkan.

Berdasarkan perhitungan sementara nilai R sebesar 0,557 atau 55,7% berarti terdapat hubungan antara rekrutmen dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,303 atau 30,3% rekrutmen dan pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar sementara sisanya 69,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

Dalam meningkatkan kualitas SDM sebaiknya pihak PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar dalam melakukan perekrutan karyawan harus sesuai dengan posisi maupun jabatan serta perekrutan calon karyawan yang dihasilkan dilakukan dengan merata baik karyawan baru maupun karyawan yang sudah pernah bekerja pada PT. Perkebunan Nusantar V sebelumnya

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.

yang sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Diharapkan pada proses pemberian pelatihan pihak PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar memberikan program pelatihan secara merata kepada karyawan baik yang sudah mengikuti maupun yang belum pernah mengikuti sama sekali sesuai dengan program dan keahliannya masing-masing agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya.

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian mengenai rekrutmen dan pelatihan dengan analisis data yang berbeda serta menambah variabel variabel lainnya agar menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya.

Agustin, Windha, Yasir Arafat, and Tri Darmawati. "Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Tbk." *JURNAL MANAJEMEN DAN INVESTASI* 4.1 (2022): 93-106

Rashid Ahmed, Rosman Md Yusof "The Effect of Training on Employees' Productivity in Public Organizations in U.A.E" *Jurnal* 1.1(2018):15-18

Aldhuhoor Rashed, Khalfan Almazrouei, "The effect of Recruitment, Selection, and Training Practices on Employee Performance in the Construction and Related Industries" *Jurnal* ISSN 8:12 December 2022

Arifin, Zaenal. "Metodologi penelitian pendidikan." *Jurnal Al-Hikmah* 1.1 (2020).

Atmajati, Astriana Rama, and Mansur Mansur. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Jayapura." *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 5.1 (2017): 1-7.

Azhari, M. T., Al Fajri Bahri, M. P., Asrul, M. S., & Rafida, T. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Bariqi, Muhammad Darari. "Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia." *Jurnal studi manajemen dan bisnis* 5.2 (2018): 64-69.

Didin Fatihudin, S. E. *Metode penelitian: Untuk ilmu ekonomi, manajemen, dan akuntansi*. Zifatama Jawara, 2015.

Esy supriadi. *Statistik II. SPSS*. Jakarta 2014. IN MEDIA

Handoko, T. Hani. "MANAJEMEN" edisi kedua. Cetakan keduapuluh delapan BPFE- Yogyakarta 2016.

Hasibuan, Melayu S.P. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh belas. Jakarta : Bumi Aksari

Kandangan, Jinever Natalia, Jantje L. Sepang, and Christoffel MO Mintardjo. "REKRUTMEN KARYAWAN DAN PELATIHAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. HAKKIAN

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

WELLEM RUMANSI MINAHASA TENGGARA." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.2 (2019).

Larasati, Sri. *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish, 2018.

Mufarikoh, Zainatul. *Statistika Pendidikan (Konsep sampling dan Uji hipotesis)*. Jakad Media Publishing, 2019

Muhajirin, Muhajirin, and Panorama Maya. "Pendekatan praktis: metode penelitian kualitatif dan kuantitatif." (2017).

Martono, Ricky Virona. *Analisis Produktivitas dan efisiensi*. Gramedia Pustaka Utama, 2019.

Ngroho, Yohanes Arianto Budi. *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta, 2019.

Prasetyo, Faiz Irsyad. "Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Stars Internasional Surabaya." (2016).

Rosyidi, Muhammad Yazid, and Fachrudy Asj'Ari. "Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Shelter Nusantara Surabaya." *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)* 2.4 (2021): 373-379.

Sugiarto, Eko. *Menyusun proposal penelitian kualitatif: Skripsi dan tesis: Suaka media*. Diandra Kreatif, 2017.

Snggih, Moses Laksono, and I. Ketut Gunarta. *Manajemen Produktivitas Perusahaan*. ITS Tekno Sains, 2021.

Snarsi, Denok. "Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan." *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 6.1 (2018): 14-31.

Ssan, Eri. "Manajemen sumber daya manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.2 (2019): 952-962.

Ssilo, S. *PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN KONSELING TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI SINARMAS CABANG PALEMBANG*. Diss. 021008 Universitas Tridinanti Palembang, 2022.

Sregar, Muhammad Nizar Suheil, et al. "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20.3 (2020): 971-975.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Shariadi, Fendy. *Manajemen sumber daya manusia: Dalam pendekatan teoretis-praktis*. Airlangga University Press, 2013.

U'fah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. *Pengantar Statistika, 1*, 33.

Wijaya, Hendy Surya. "Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. PACIFIC Jaya Persada." *Agora* 5.1 (2017).

Wahyuningsih, Sri. "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan." *Warta Dharmawangsa* 13.2 (2019).

Yanan, Mat. *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pasuma Kurnia Ilahi*. Diss. 021008 UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG, 2022.

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.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

Kepada :

Bapak/ibu yang terhormat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Nova Rahmadani Mahasiswi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim riau. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk penulis skripsi mengenai **“PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU”**. Memohon ketersediaan Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner yang nantinya berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya. Sehubungan dengan itu saya sangat mengharapkan Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak/ibu berikan Insya’Allah dijamin kerahasiannya, atas bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya,

Nova Rahmadani
NIM. 11970125022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Data Responden (Petunjuk : Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda maksud).

1. Nama :
2. Umur :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Lama bekerja :
5. Jenis kelamin :

Laki-laki Perempuan

B. Petunjuk pengisian daftar pernyataan.

1. Pilihlah jawaban pertanyaan dibawah ini yang sesuai dengan sikap saudara dan sesuai dengan kondisi sebenarnya.
2. Saudara dapat memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban **SS,S,N,TS** dan **STS** pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	Skor 5
Setuju (S)	Skor 4
Netral (N)	Skor 3
Tidak setuju (TS)	Skor 2
Sangat tidak setuju (STS)	Skor 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.

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.

**PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU**

1 Produktivitas karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan posisi saya di perusahaan					
2	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
3	Saya berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan					
4	Saya selalu meningkatkan hasil pekerjaan yang sudah dicapai					
5	Saya selalu bekerja keras dan semangat dalam mengerjakan tugas-tugas.					
6	Saya selalu menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
7	Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri					
8	Saya selalu ingin melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan hari ini dibandingkan kemarin					
9	Perusahaan memotivasi saya untuk bekerja sebaik-baiknya					
10	Saya berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2. Rekrutmen (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Proses rekrutmen sesuai dengan job description					
2	Sumber rekrutmen yang di dapat berasal dari teman-teman/anggota keluarga dan dari tenaga kerja lama					
3	Perusahaan merekrut karyawan yang berasal dari karyawan eksternal yang sudah bekerja pada PTPN					
4	Proses penarikan karyawan berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas perusahaan					
5	Metode rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan dalam memperoleh calon karyawan yang berkualitas sudah efektif					
6	Proses penarikan sudah diinformasikan secara luas dimedia massa elektronik					

3. Pelatihan (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Jenis pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan kompetensi karyawan					
2	Program pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan dan posisi karyawan					
3	Pelatihan yang dilakukan berguna untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja					
4	Pelatihan yang diikuti memberikan kontribusi yang baik kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan jabatan karyawan					

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.

Materi yang diberikan lengkap dan sangat mudah dipahami					
Metode pelatihan yang diberikan sudah sistematis					
Perusahaan mendatangkan pelatih khusus dengan metode berbentuk simulasi					
Peserta pelatihan karyawan yang telah memenuhi kualifikasi persyaratan dan rekomendasi dari pimpinan					
Peserta pelatihan merupakan peserta yang sudah pernah mengikuti pelatihan					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Semester	Rekrutmen (X1)						Total	Pelatihan (X2)										Total	produktifitas (Y)										Total	
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10		
1	5	5	5	5	5	3	28	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	46	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	42	
2	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	
3	4	4	5	4	5	4	26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48	
4	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
5	3	4	5	5	3	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	46	
6	5	5	4	3	5	5	27	3	1	5	5	5	4	4	5	5	5	42	3	4	2	4	4	5	4	5	5	3	39	
7	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
8	5	3	4	3	5	5	25	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	1	4	45		
9	3	5	5	5	4	5	27	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	46	5	4	5	5	3	5	5	3	5	3	43	
10	5	5	1	3	5	1	20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	46	
11	5	4	5	4	3	4	25	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	3	1	5	3	5	5	5	5	5	5	42	
12	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	
13	3	3	5	4	3	3	21	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	43	
14	5	2	5	5	4	5	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47	
15	5	3	5	4	4	5	26	5	1	5	5	5	4	5	5	4	5	44	5	4	3	5	5	1	5	5	5	5	43	
16	5	4	3	3	5	2	20	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	46	
17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	3	4	5	5	5	5	5	3	3	5	43	
18	1	3	2	4	2	4	16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	45	
19	5	4	4	4	5	5	27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	44	
20	5	3	5	3	1	5	22	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	44	
21	5	5	3	5	3	4	25	3	5	5	5	5	5	4	5	5	1	43	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	42	
22	5	1	5	2	5	1	19	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	45	
23	3	5	5	4	2	5	24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	5	1	5	5	5	5	5	3	5	3	42	
24	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	45	5	4	5	2	5	5	4	4	3	3	40	
25	5	4	5	4	5	4	27	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	45	
26	4	5	5	4	4	5	27	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	47	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	44	
27	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47	
28	3	3	5	4	5	4	24	5	4	5	2	5	4	5	4	5	5	44	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	47
29	5	4	5	5	3	5	27	5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	44	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	44	
30	4	3	1	3	1	4	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	45	
31	3	2	5	5	4	5	24	3	2	4	1	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	3	5	4	46		
32	5	3	5	4	5	4	26	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	45	3	5	3	5	4	3	5	5	5	4	42	
33	4	3	5	2	2	5	21	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47	
34	1	5	2	5	4	4	21	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47	
35	4	4	1	4	3	4	20	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	46	
36	5	3	5	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	
37	5	2	5	5	3	4	24	3	2	5	4	5	4	5	5	5	1	39	5	5	3	4	5	5	5	3	5	1	41	
38	3	4	5	3	4	1	20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46	
39	5	3	1	4	5	5	23	5	2	5	3	5	5	5	4	5	5	44	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	44	
40	5	5	5	2	5	4	26	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	45	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	45	
41	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47	
42	1	1	2	4	5	2	15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	5	4	2	5	2	5	4	5	4	41	
43	5	5	5	5	4	4	28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	45	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	1	41
44	3	4	5	4	4	4	24	5	4	5	4	5	1	5	4	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	
45	5	3	5	3	3	1	20	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	47	5	4	2	5	5	5	5	3	5	3	42	
46	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	45	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	45	
47	5	3	2	1	3	3	17	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	46	5	5	4	3	5	1	5	5	5	4	42	
48	5	5	4	3	5	4	26	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	42	
49	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	2	5	4	5	5	5	4	3	5	5	43	
50	2	5	5	4	3	5	24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	4	5	5	5	2	4	5	4	5	44	
51	3	3	1	3	1	2	13	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47	2	5	3	5	4	5	5	5	5	5	44	
52	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	47	
53	3	3	3	1	4	3	17	5	5	5	5	4	5	3	5	5	1	43	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	46	
54	5	5	5	5	2	5	27	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	45	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47	
55	5	2	5	2	5	3	22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	46	
56	4	2	5	5	5	4	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	
57	4	4	5	5	5	3	27	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	46	3	4	2	5	2	1	5	5	5	5	37	
58	1	3	5	4	4	3	20	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48	2	4	5	4	5	5	5	3	5	2	40	
59	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	
60	2	1	3	5	4	4	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	
61	3	3	1	5	1	2	15	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5	43	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	46	
62	5	3	5	5	5	4	27	5	5	4	5	5	4	4	4	5	1	42	5	1	3	5	4	5	5	3	5	4	40	
63	5	3	5	4	5	5	26	5	5	5																				



© H. Farif Kasim Riau

71	2	3	3	5	4	3	20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	45	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	
72	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	41	
73	3	1	3	5	4	1	17	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	46	5	4	2	4	5	5	5	5	5	45	
74	5	2	5	5	5	4	26	5	5	3	4	3	4	5	5	5	2	41	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	47	
75	5	3	5	5	5	5	28	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	45	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	45	
76	3	3	5	2	2	4	19	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	
77	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	46	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46	
78	1	4	2	1	4	3	15	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	4	5	5	5	1	3	5	5	3	41	
79	4	5	5	5	5	5	29	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	45	3	5	5	2	5	5	5	5	3	5	1	39
80	4	5	5	5	4	3	26	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	45	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
81	3	5	5	1	1	5	20	4	5	5	1	4	4	5	4	5	5	42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	
82	5	3	5	5	5	5	28	5	4	3	5	5	5	4	5	5	2	43	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	3	43
83	2	1	3	2	1	4	13	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	46	
84	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	42
85	2	3	5	1	5	4	20	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
86	3	1	4	5	4	3	20	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	2	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	44
87	3	2	5	5	5	1	21	5	5	5	5	3	5	5	4	4	2	43	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	47
88	3	4	5	3	1	2	18	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	45	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	46
89	5	1	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
90	2	3	5	5	3	1	19	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	45
91	4	1	5	5	4	5	24	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	45	5	2	5	5	5	4	3	5	5	2	41	
92	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	46
93	1	3	5	5	1	2	17	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
94	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	46	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
95	5	4	5	1	4	5	24	5	5	3	5	5	4	1	5	5	2	40	2	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	41
96	2	2	5	1	1	3	14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4	5	5	5	5	4	5	5	1	5	44	
97	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	45	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	46
98	3	1	5	2	4	1	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	45
99	2	4	4	5	3	4	22	2	5	4	2	5	5	5	5	5	2	40	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	47
100	5	5	5	5	2	4	26	5	2	5	2	5	2	5	4	4	5	39	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	45
101	5	2	5	5	3	3	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	43
102	4	5	4	5	5	4	27	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	42
103	5	2	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	43
104	5	5	3	5	5	2	25	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	4	43
105	3	1	5	3	3	3	18	4	4	3	4	5	5	5	3	5	2	40	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	2	42
106	5	5	1	5	4	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	48
107	5	4	1	1	2	1	14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	4	5	5	4	1	5	4	5	2	40	
108	4	2	5	5	5	3	24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
109	5	5	5	5	5	5	30	2	5	5	1	5	5	5	3	4	5	40	2	2	5	3	5	4	5	2	5	4	37	
110	3	3	3	5	3	3	20	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	46
111	5	5	3	5	4	4	26	4	5	5	1	5	5	5	5	5	2	42	4	4	5	5	5	3	2	5	4	3	40	
112	5	2	5	5	4	1	22	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	47	5	3	1	4	4	5	5	4	5	3	39	
113	5	4	5	5	3	5	27	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
114	4	5	3	5	5	4	26	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	45	5	5	4	5	5	3	5	1	5	3	41	
115	5	1	3	2	2	3	16	5	4	3	5	3	2	5	5	4	4	41	2	5	5	5	5	5	5	4	5	2	43	
116	5	5	5	5	1	5	26	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48	5	4	3	5	5	4	2	5	4	3	40	
117	5	2	5	5	2	4	23	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	45	4	5	5	1	4	5	5	5	5	5	3	42
118	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	44	1	3	4	5	5	5	5	4	4	4	40	
119	2	3	5	5	1	2	18	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	46	5	4	5	5	5	5	5	1	2	4	41	
120	5	5	5	5	3	5	28	5	2	3	5	4	5	5	5	3	5	42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
121	5	5	3	5	4	3	25	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	2	5	5	4	5	4	5	2	41	
122	5	2	5	5	3	5	25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	47	
123	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	45	5	5	5	5	5	4	2	1	5	5	42	
124	3	5	5	2	3	3	21	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	44	1	3	5	4	2	5	5	5	5	3	38	
125	5	3	5	5	5	5	28	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	45	5	5	3	5	5	5	2	4	5	2	43	
126	5	4	5	5	4	5	28	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	46	
127	4	2	2	3	5	5	21	5	4	5	5	5	2	5	3	5	5	44	5	4	5	2	5	3	5	5	5	5	4	43
128	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
129	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	5	5	3	5	3	3	42	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	45	
130	3	5	3	5	5	5	26	5	5	3	2	5	3	5	5	5	5	43	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	47	
131	5	1	5	3	1	3	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	5	5	5	5	5	2	1	5	4	38	
132	5	4	5	5	5	4	28	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	43	4	3	5	5	5	5	5	2	5	5	44	
133	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47	5	5	1	5	5	4	5	4	5	4	43	
134	5	3	5	5	5	5	28	5	4	4	5	2	5	5	5	3	3	43	4	5										



161	1	4	4	5	1	1	16	1	3	2	1	4	2	5	2	4	5	29	3	5	3	5	1	1	5	3	2	1	29
162	2	1	3	5	2	1	14	1	3	5	2	5	2	2	3	5	4	32	2	3	3	1	2	3	2	4	4	2	26
163	1	1	4	2	2	5	15	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	45	3	2	4	3	3	4	5	5	2	4	35
164	2	3	3	2	3	2	15	3	2	3	3	2	4	3	3	5	4	32	4	3	1	2	4	4	5	1	3	2	29
165	5	5	5	5	3	4	27	2	5	5	3	5	4	4	4	2	1	35	3	5	5	3	3	5	5	5	4	4	42
166	2	2	3	1	4	2	14	4	1	3	4	5	5	4	3	5	4	38	2	4	5	1	5	5	5	2	3	4	36
167	3	3	5	5	5	5	26	2	4	5	1	4	4	3	4	4	2	33	1	3	1	2	5	5	5	1	5	2	30
168	5	5	5	4	1	4	24	2	2	2	2	4	4	2	4	5	1	28	3	2	4	3	4	4	4	5	1	4	34
169	4	2	3	3	3	3	18	1	4	3	3	3	4	1	4	5	3	31	2	3	3	1	4	3	5	3	4	3	31
170	5	5	5	5	5	2	27	3	3	3	3	1	5	5	3	3	4	33	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	47
171	1	2	1	4	2	5	15	3	4	5	5	2	3	1	4	5	4	36	3	2	5	2	5	1	1	3	3	3	28
172	4	3	5	5	3	3	23	4	2	4	4	5	5	5	2	5	1	37	3	1	4	2	3	1	5	1	5	2	27
173	2	3	4	3	2	5	19	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	5	1	5	2	5	3	5	4	5	4	39
174	2	1	2	2	1	1	9	1	3	2	3	5	1	2	1	2	2	22	3	4	5	3	2	2	4	4	4	1	32
175	4	4	2	3	5	5	23	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	45
176	2	3	5	4	2	3	19	4	1	4	4	5	3	5	1	5	2	34	2	2	5	1	3	3	4	4	4	3	31
177	5	5	5	3	5	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	2	2	1	5	1	1	4	5	4	29
178	1	5	3	2	2	5	18	3	1	5	1	1	3	4	4	1	4	27	1	3	1	2	4	4	5	4	4	1	29
179	3	4	2	1	3	4	17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4	3	1	4	3	4	4	2	1	5	31
180	4	3	1	4	1	5	18	2	2	5	4	5	3	4	4	5	3	37	4	2	3	3	4	3	5	5	2	2	33
181	3	2	1	5	3	1	15	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47	1	1	5	4	5	1	1	4	5	1	28
182	4	1	5	4	5	2	21	3	3	1	4	5	3	4	4	5	1	33	3	1	4	5	4	2	5	3	2	3	32
183	4	3	4	5	5	5	26	4	4	5	2	4	5	4	4	2	4	38	5	2	3	3	4	2	4	4	1	3	31
184	2	1	4	5	2	5	19	5	4	2	3	5	3	3	4	5	1	35	3	3	5	3	5	4	5	5	4	1	38
185	5	2	5	4	3	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4	3	1	4	4	1	1	2	2	1	23
186	2	3	4	5	5	2	21	1	3	4	5	4	4	4	4	1	34	4	4	1	5	5	2	4	5	4	5	4	39
187	1	2	4	3	1	1	12	4	1	5	1	4	3	5	4	5	4	36	2	4	5	5	5	3	5	5	4	3	41
188	3	2	1	2	3	5	16	4	3	5	5	5	4	5	4	5	3	43	5	4	3	4	5	1	4	3	4	1	34
189	5	5	4	5	4	4	27	4	1	5	1	4	2	1	5	1	2	26	1	3	2	5	1	3	5	4	4	3	31
190	3	1	2	1	5	3	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	1	2	1	5	3	5	5	5	3	1	31
191	1	3	3	1	2	1	11	1	4	4	5	1	3	5	4	5	5	37	2	3	1	5	2	3	1	5	1	2	25
192	4	2	1	2	4	3	16	4	1	5	1	5	2	5	5	5	1	34	4	1	4	1	1	1	1	1	1	2	18
193	3	5	2	5	5	4	24	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	46	1	3	3	5	4	5	5	5	1	1	33
194	3	2	3	2	5	5	20	3	2	5	3	2	2	1	5	5	5	33	3	3	4	5	2	5	1	2	3	3	31
195	1	3	5	5	5	5	24	3	5	5	5	1	4	3	4	5	2	37	1	2	5	5	3	2	1	2	2	2	25
196	4	3	2	1	2	1	13	5	1	5	5	5	5	3	5	2	5	41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
197	5	2	1	1	2	2	13	1	2	1	4	5	3	1	1	5	2	25	1	1	3	3	5	5	5	5	2	4	34

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Diarangi 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. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3 Uji Validitas

a. Rekrutmen

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.292**	.296*	.236*	.371*	.346*	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187
X1.2	Pearson Correlation	.292*	1	.140	.253*	.148*	.291*	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000		.056	.000	.044	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187
X1.3	Pearson Correlation	.296*	.140	1	.342*	.249*	.312*	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000	.056		.000	.001	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187
X1.4	Pearson Correlation	.236*	.253**	.342*	1	.230*	.280*	.619**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.002	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187
X1.5	Pearson Correlation	.371*	.148*	.249*	.230*	1	.300*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.044	.001	.002		.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187
X1.6	Pearson Correlation	.346*	.291**	.312*	.280*	.300*	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	187	187	187	187	187	187	187
Total_X1	Pearson Correlation	.672*	.562**	.619*	.619*	.617*	.675*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	187	187	187	187	187	187	187

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

B. Pelatihan

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.261**	.251**	.263**	.225**	.143	.338**	.348**	.167*	.212*	.597**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.002	.050	.000	.000	.022	.004	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
X2.2	Pearson Correlation	.261**	1	.273**	.287**	.203**	.306**	.232**	.295**	.324**	.187*	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000	.001	.000	.000	.010	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
X2.3	Pearson Correlation	.251**	.273**	1	.119	.111	.268**	.328**	.385**	.078	.264*	.542**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.104	.132	.000	.000	.000	.286	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
X2.4	Pearson Correlation	.263**	.287**	.119	1	.123	.251**	.125	.288**	.234**	.201*	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.104		.094	.001	.089	.000	.001	.006	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
X2.5	Pearson Correlation	.225**	.203**	.111	.123	1	.161*	.193**	.163*	.234**	.158*	.439**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.132	.094		.028	.008	.026	.001	.031	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
X2.6	Pearson Correlation	.143	.306**	.268**	.251**	.161*	1	.217**	.316**	.147*	.116	.529**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.000	.001	.028		.003	.000	.044	.115	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187

1. Diarang 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. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
X2.	Pearson Correlation	.338**	.232**	.328**	.125	.193**	.217**	1	.231**	.241**	.278*	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.089	.008	.003		.001	.001	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
X2.8	Pearson Correlation	.348**	.295**	.385**	.288**	.163*	.316**	.231**	1	.238**	.294*	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.026	.000	.001		.001	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
X2.9	Pearson Correlation	.167*	.324**	.078	.234**	.234**	.147*	.241**	.238**	1	.117	.459**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.286	.001	.001	.044	.001	.001		.110	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
X2.10	Pearson Correlation	.212**	.187*	.264**	.201**	.158*	.116	.278**	.294**	.117	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.004	.010	.000	.006	.031	.115	.000	.000	.110		.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
Total	Pearson Correlation	.597**	.624**	.542**	.551**	.439**	.529**	.573**	.625**	.459**	.551*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Produktivitas

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
1	Pearson Correlation	1	.273**	.128	.269*	.259**	.114	.114	.177*	.161*	.326*	.553**
	Sig. (2-tailed)		.000	.080	.000	.000	.120	.120	.015	.027	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
2	Pearson Correlation	.273**	1	.112	.366*	.169*	.255**	.213**	.171*	.268**	.325*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000		.128	.000	.021	.000	.003	.019	.000	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
Y.3	Pearson Correlation	.128	.112	1	.090	.187*	.143	.127	.006	.168*	.208*	.424**
	Sig. (2-tailed)	.080	.128		.219	.010	.051	.083	.939	.021	.004	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
Y.4	Pearson Correlation	.269**	.366**	.090	1	.150*	.204**	.082	.203**	.169*	.263*	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.219		.040	.005	.263	.005	.021	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
5	Pearson Correlation	.259**	.169*	.187*	.150*	1	.306**	.130	.115	.220**	.180*	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.010	.040		.000	.077	.116	.002	.014	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
6	Pearson Correlation	.114	.255**	.143	.204*	.306**	1	.342**	.129	.181*	.285*	.569**
	Sig. (2-tailed)	.120	.000	.051	.005	.000		.000	.079	.013	.000	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
7	Pearson Correlation	.114	.213**	.127	.082	.130	.342**	1	.161*	.220**	.211*	.481**
	Sig. (2-tailed)	.120	.003	.083	.263	.077	.000		.028	.003	.004	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187

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 milik UIN Suska Riau

8	Pearson Correlation	.177*	.171*	.006	.203*	.115	.129	.161*	1	.052	.157*	.422**
	Sig. (2-tailed)	.015	.019	.939	.005	.116	.079	.028		.479	.032	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
9	Pearson Correlation	.161*	.268**	.168*	.169*	.220**	.181*	.220**	.052	1	.172*	.497**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.021	.021	.002	.013	.003	.479		.019	.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
10	Pearson Correlation	.326**	.325**	.208**	.263*	.180*	.285**	.211**	.157*	.172*	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.014	.000	.004	.032	.019		.000
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
Total	Pearson Correlation	.553**	.606**	.424**	.538*	.505**	.569**	.481**	.422**	.497**	.610*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187	187
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lampiran 4 Uji Realibilitas

UJI RELIABILITAS

a. Rekrutmen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.692	6

b. Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.738	10

c. Produktivitas

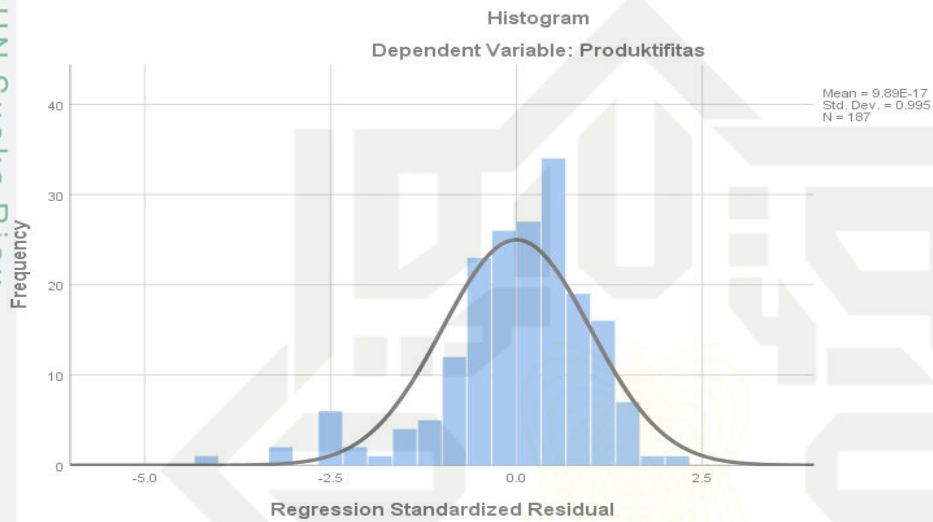
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.700	10

Lampiran 5

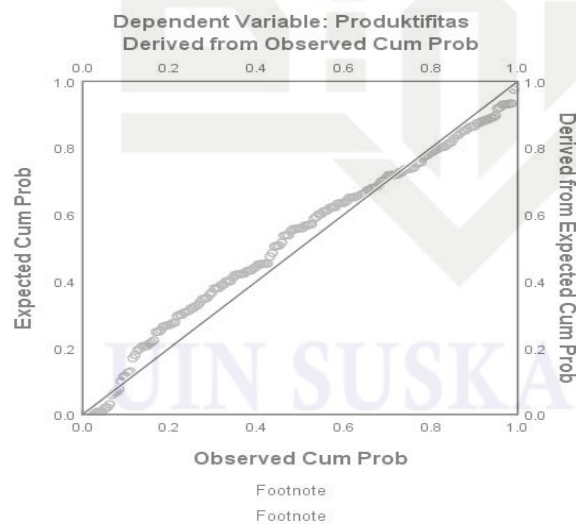
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

HISTOGRAM NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. Uji Multikolinieritas

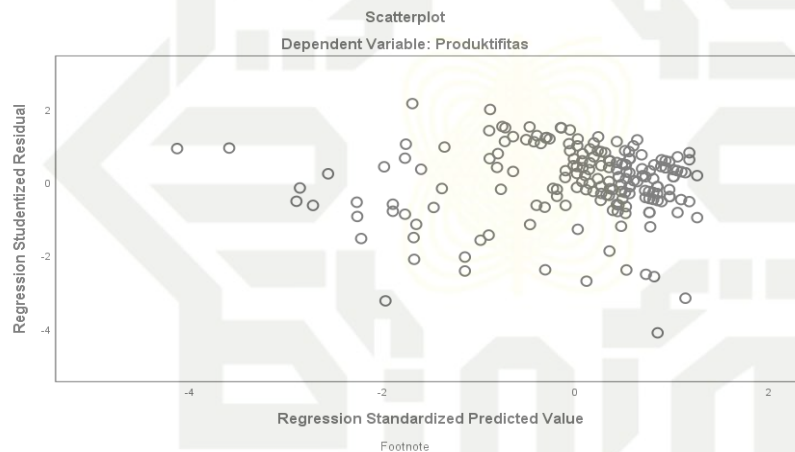
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	12.953	3.195		4.054	.000		
	Rekrutmen	.178	.078	.144	2.290	.023	.946	1.057
	Pelatihan	.560	.070	.506	8.031	.000	.946	1.057

a. Dependent Variable: Produktivitas

3 Uji Heterokedastisitas



4 Uji Outokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.557 ^a	.310	.303	5.260	1.663

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Produktivitas

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.

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.953	3.195		4.054	.000		
	Rekrutmen	.178	.078	.144	2.290	.023	.946	1.057
	Pelatihan	.560	.070	.506	8.031	.000	.946	1.057

a. Dependent Variable: Produktivitas

1. Uji T Hitung

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.953	3.195		4.054	.000		
	Rekrutmen	.178	.078	.144	2.290	.023	.946	1.057
	Pelatihan	.560	.070	.506	8.031	.000	.946	1.057

a. Dependent Variable: Produktivitas

2. Uji F Hitung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2289.043	2	1144.521	41.372	.000 ^b
	Residual	5090.187	184	27.664		
	Total	7379.230	186			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.550 ^a	.302	.295	5.290	1.639

a. Predictors: (Constant), Pelatihan(X2), Rekrutmen (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Lampiran 7 Foto Pabrik PTPN 5 Sei Pagar



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

SURAT KETERANGAN

No : 5.SPA/SKT/ 09 /IX/ 2023

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer Kebun Sei Pagar PT. Perkebunan Nusantara –V dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Taufik Susanto
Nim : 5000253
Jabatan : Manajer Sei Pagar

Dengan ini menerangkan :

No	Nama	Nim	Jurusan	Semester
1.	Nova Rahmadani	11970125022	Manajemen	IX (Sembilan)

Benar nama diatas telah selesai melaksanakan Riset yang berjudul **“Pengaruh Rekrutmen Karyawan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar Kabupaten Kampar Propinsi Riau”**

Dengan surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kebun Sei Pagar, 20 September 2023
Manajer


Taufik Susanto

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruhnya atau sebagian tanpa izin tertulis di atas atau tanpa mencantumkan sumber.

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

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



Sei Pagar, 12 Januari 2023

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Nomor : U.5.SPA/X./021/2023
Lamp. :-

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Tempat :
Izin Pra Riset

Ref :
1. Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Nomor : B. 6553/Un.04/F.VII/PP.00.9/12/2022 tanggal 23 Desember 2022, hal Pra Riset, dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Rekrutmen Karyawan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau** ”

Pada prinsipnya kami dapat memenuhi permohonan saudara untuk memberikan izin kepada 1 (satu) orang Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim di Kebun Sei Pagar sesuai nama sebagai berikut :

No	Nama Siswa	NIM	Jenis Kelamin	Waktu Pelaksanaan
1.	Nova Rahmadani	11970125022	Perempuan	

Ketentuan yang harus dipenuhi peserta adalah :

1. Segala biaya yang timbul dalam melakukan Praktek Kerja Lapangan tersebut ditanggung sendiri oleh peserta.
2. Peserta agar mentaati ketentuan yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara V termasuk kerahasiaanya.
3. Peserta wajib melakukan Protokol Kesehatan Covid-19 berikut sanksi terhadap pelanggaran tersbut pada saat melaksanakan Praktek Kerja Lapangan.
4. Data yang diperoleh selama melakukan Praktek Kerja Lapangan hanya dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah pada Institusi terkait.
5. Jika pada saat melakukan Praktek Kerja Lapangan terjadi kecelakaan terhadap peserta didalam maupun diluar Perusahaan, tidak menjadi tanggung jawab PT Perkebunan Nusantara V.
6. Setelah selesai melaksanakan Praktek Kerja Lapangan peserta wajib membuat laporan tertulis kegiatan yang dilaksanakan dan disampaikan kepada Manajer Kebun Sei Pagar PT Perkebunan Nusantara V.
7. Mahasiswa yang namanya tersebut diatas dapat melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PKS Sei Pagar PT. Perkebunan Nusantara V apabila telah menyerahkan surat bersedia dan patuh terhadap ketentuan tersebut diatas dan diketahui oleh Sekolah Siswi yang bersangkutan (dengan stempel).

Demikian disampaikan, agar maklum.

Manajer Kebun Sei Pagar

Taufik Susanto

Tembusan
 - Pertinggal

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

a. Penguipaan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Penguipaan tidak merugikan kepentingan yang wajar 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.

BIOGRAFI PENULIS



Nova Rahmadani, kelahiran Siak 18 Desember 2000, alamat Kampung Darussalam, Kecamatan Kuok, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Merupakan anak dari Bapak Muhammad Hatta dan Ibu Sulis, adalah anak ke dua dari empat bersaudara. Pada tahun 2007 masuk SDN 002 Kuok, dan berhasil menyelesaikan pendidikan sekolah dasar pada tahun 2013.

Pada tahun 2013, penulis melanjutkan pendidikan di MTsN Model Kuok Lereng, dan berhasil menyelesaikan pendidikan pada tahun 2016. Pada tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di SMK YPLP PGRI Bangkinang, dan berhasil menyelesaikan pendidikan pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Program study Manajemen, dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pada tanggal 16 Oktober 2023 penulis mengikuti ujian Oral Comprehensif dan dinyatakan Lulus serta layak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.