STUDI PEREKRUTAN, PELATIHAN, DAN EVALUASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG BERDAMPAK PADA INOVASI KARYAWAN PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION PONTIANAK

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

Yesha Istafada Ilma
B1021211204

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

STUDI PEREKRUTAN, PELATIHAN, DAN EVALUASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG BERDAMPAK PADA INOVASI KARYAWAN PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION PONTIANAK

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

Yesha Istafada Ilma
B1021211204

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	: Yesha Istafada Ilma
NIM	: B1021211204
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Studi Perekrutan, Pelatihan, dan Evaluasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Berdampak pada Inovasi Karyawan PT Paragon Technology and Innovation

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Karya Akhir dengan judul tersebut.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 10 Januari 2025



Yesha Istafada Ilma
NIM. B1021211204

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Yesha Istafada Ilma

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Pemasaran

Tanggal Ujian : 10 Januari 2025

Judul Skripsi:

Studi Perekrutan, Pelatihan, dan Evaluasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Berdampak pada Inovasi Karyawan PT Paragon Technology and Innovation.

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 10 Januari 2025



Yesha Istafada Ilma
NIM.B1021211204

LEMBAR YURIDIS

STUDI PEREKRUTAN, PELATIHAN, DAN EVALUASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG BERDAMPAK PADA INOVASI KARYAWAN PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION PONTIANAK

Penanggung jawab Yuridis

Yesha Istafada Ilma
B1021211204

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 10 Januari 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si. NIP. 197509212000032005	21/01-2025	
Pembimbing 2	Karsim, S.Kom., M.M. NIP. 198706072022031005	21/01-25	
Penguji 1	Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. NIP. 196905152000032001	18/01-2025	
Penguji 2	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. NIP. 197208192000121001	21/01-2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program MBKM Riset dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 24 JAN 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Studi Perekrutan, Pelatihan, dan Evaluasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan yang Berdampak pada Inovasi Karyawan PT Paragon Technology and Innovation"**. Karya akhir ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak dapat diselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materi. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, SH, M.Si, selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dr. Barkah S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M, selaku Koordinator Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M, selaku Dosen Penguji Utama yang telah banyak memberikan masukan sehingga penulis mampu menyelesaikan karya akhir ini.

7. Bapak Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dosen Penguji Kedua yang telah banyak memberikan masukan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang sudah memberikan bimbingan selama masa perkuliahan di Jurusan Manajemen Program Studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
9. Bapak Karsim, S.Kom., M.M, selaku Dosen Pembimbing Lapangan Karya Akhir yang sudah memberikan bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan nasehat selama masa penelitian karya akhir saya di Jurusan Manajemen Program Studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
10. Seluruh jajaran Dosen Pengejar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
11. Para Staf Akademik, Tata Usaha dan Staf Perpustakaan serta semua karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan sampai pada penyelesaian karya akhir ini.
12. Kedua orang tua saya Bapak Agus Sapari dan Ibu Sri Wahyuni, S.Pd dan Saudara-saudara kandung saya Ivan Wirawan, S.M. beserta istri Vivi Chanita, Dwi Fatania Tilawati, S.Pd., dan Rahma Nadila Sutantri, S.M. berserta suami Yudi Tri Wibowo, A.P.B.C yang telah banyak memberikan doa, dukungan, serta motivasi yang sangat berarti selama ini. Serta keponakan saya Adibah, Annisa, Arkana, dan Ammar yang telah menghibur saya. Semoga diberikan keberkahan dalam setiap perjalanan.
13. Gunawan, S.M. yang telah memberikan saya banyak pengalaman hidup dan menjadi teman berproses yang selalu menemani, membantu, mendukung, dan menjadi pejuang sukses bersama serta selalu menjadi pendengar dan pemberi solusi yang baik untuk saya selama kurang lebih 3 tahun ini. Terimakasih, Sukses dan Berkah selalu.

14. Untuk sahabat terbaik yang saya sayangi dan saya cintai serta menjadi teman seperjuangan saya dalam menghadapi perkuliahan maupun semasa penelitian Daffa Asri Ariqoh, S.M., Puspita Maharani, S.M., dan yang tergabung dalam group Road To SM: Dhea, Weny, Raul, Wisang, Ibnu, Vicky, yang senantiasa telah hadir dalam masa perkuliahan saya dan Adinda Wahyuni, S.M. walaupun tidak berada didalam grup namun juga memberikan dampak baik, serta teman seperjuangan penelitian saya Sasqia Cansa Miranda, S.M. yang selalu membantu saya selama proses penelitian. Semoga selalu dalam lindungan Allah, SWT.
15. Sahabat-Sahabat terbaik saya dari jurusan Manajemen kelas D dan teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia 2021 serta teman-teman di Jurusan Manajemen Angkatan 2021 yang sama-sama berjuang untuk menyelesaikan studi dan membangun masa depan yang cerah.
16. Untuk Sahabat-Sahabat saya tercinta yang turut mendampingi saya selama ini : Gena, Isma, Eni, Zidan, Esta, Ridho, Kepek (Adit) yang selalu menjadi sahabat yang mewarnai hidup saya. Sehat dan sukses selalu.
17. HIMPUNAN MAHASISWA MANAJEMEN (HIMAJEN) periode 2022/2023, periode 2023/2024 serta teman saat saya menjabat menjadi Bendahara Umum, Nadia Revanti yang telah memberikan banyak warna dan banyak mengajarkan saya hal seru pastinya selama masa perkuliahan. Tidak lupa semua yang telah menjadi bagian Keluarga Besar Himajen, sukses selalu dan pantang menyerah
18. Senior-Senior serta para Junior-Junior yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang selalu membantu dan mendukung dalam banyak hal dan memberikan saran dalam menyelesaikan studi ini.
19. Para Responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penelitian ini.
20. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulisan skripsi ini.

21. Terakhir, pastinya untuk diri saya sendiri Yesha Istafada Ilma, S.M. terimakasih sudah berjuang hingga detik ini, walaupun banyak haha hihi namun anak bungsu ini tetap menjalankan tugasnya menjadi harapan terakhir ortu dan lulus tepat waktu. Sehat dan berkah selalu diriku.

Penulis menyadari bahwa karya akhir ini masih amat jauh dari kata sempurna baik ditinjau dari materi, tata bahasa dan penyusunannya. Untuk itu penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila terdapat banyak kesalahan. Penulis mengharapkan masukan yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pontianak, 10 Januari 2025

Penulis

STUDI PEREKRUTAN, PELATIHAN, DAN EVALUASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG BERDAMPAK PADA INOVASI KARYAWAN PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION PONTIANAK

Yesha Istafada Ilma

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Peningkatan populasi menimbulkan kesadaran bagi masyarakat akan pentingnya untuk menjaga penampilan, sehingga adanya peningkatan permintaan produk yang mendukung perubahan. Perusahaan ini memiliki tantangan yang dihadapi dalam hal meningkatkan kinerja dan berdampak pada inovasi dengan proses perekrutan, pelatihan, dan evaluasi yang efektif. Pentingnya untuk mengetahui pengaruh dari proses yang ada. Penelitian ini penelitian kuantitatif yang menggunakan *Smart PLS 4*. Menyebar kuesioner dengan sampel 80 responden dari karyawan PT Paragon *Technology and Innovation* Pontianak, pendekatannya asosiatif kausal dan skala likert didalamnya. Hasil penelitiannya terdapat tiga hipotesis yang diterima dari sepuluh hipotesis yang ada. Hasil yang diterima yaitu evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi, dan evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi melalui kinerja. Sedangkan terdapat tujuh hipotesis yang ditolak yaitu perekrutan terhadap kinerja, pelatihan terhadap kinerja, perekrutan terhadap inovasi, pelatihan terhadap inovasi, evaluasi terhadap inovasi, perekrutan terhadap inovasi melalui kinerja, dan pelatihan terhadap inovasi melalui kinerja. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa pengaruh yang relevan pada perusahaan tersebut adalah adanya hubungan dari evaluasi, kinerja, maupun inovasi yang kuat untuk meningkatkan kualitas produk atau sdm didalamnya.

Kata kunci: **Evaluasi, Inovasi, Kinerja, Perekrutan, Pelatihan**

STUDI PEREKRUTAN, PELATIHAN, DAN EVALUASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG BERDAMPAK PADA INOVASI KARYAWAN PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION PONTIANAK

Yesha Istafada Ilma

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the recruitment, training, and evaluation process has in terms of improving performance and having an impact on employee innovation at PT Paragon *Technology and Innovation* Pontianak. This research is quantitative research using *Smart PLS 4*. Distributing questionnaires with a sample of 80 respondents from PT employees, the approach is causal associative and Likert scale in it. The results of his research are three hypotheses that are accepted from ten existing hypotheses. The accepted results are that evaluation has a positive and significant effect on performance, performance has a positive and significant effect on innovation, and evaluation has a positive and significant effect on innovation through performance. While there are seven rejected hypotheses, namely recruitment to performance, training to performance, recruitment to innovation, training to innovation, evaluation to innovation, recruitment to innovation through performance, and training to innovation through performance. From the results obtained, it shows that the relevant influence on the company is the relationship between evaluation, performance, and strong innovation to improve the quality of products or human resources in it.

Keywords: *Evaluation, Innovation, Performance, Recruitment, Training*

RINGKASAN KARYA AKHIR

STUDI PEREKRUTAN, PELATIHAN, DAN EVALUASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG BERDAMPAK PADA INOVASI KARYAWAN PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION PONTIANAK

1. Latar Belakang

Indonesia memiliki populasi penduduk yang terus meningkat dan mencakup berbagai kalangan usia. Peningkatan populasi ini menimbulkan kesadaran bagi masyarakat akan pentingnya untuk menjaga penampilan dan kesehatan kulit terutama di era globalisasi. Kondisi ini meningkatkan kebutuhan akan produk yang dapat mendukung perubahan penampilan dan kesehatan kulit. Berdasarkan laporan dari situs Kementerian Koordinasi Bidang Perekonomian Republik Indonesia (2024), industri kosmetik di Indonesia mengalami pertumbuhan fenomenal, dengan jumlah perusahaan kosmetik yang mengalami kenaikan sebanyak 21,9% dari jumlah 913 perusahaan pada tahun 2022 hingga mencapai 1.010 total perusahaan dipertengahan tahun 2023.

Salah satu perusahaan yang mendukung peningkatan kebutuhan kosmetik di Indonesia adalah PT Paragon *Technology and Innovation*. Perusahaan ini telah lama dikenal dengan berbagai macam brand kosmetik unggulannya. Fokus penelitian ini adalah PT Paragon *Technology and Innovation* Pontianak. Sejak tahun 2008, PT Paragon *Technology and Innovation* telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, mencapai 80% per tahun. Perusahaan ini merupakan bagian dari berbagai perusahaan sejenis FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) bidang kosmetik terbesar di Indonesia, yang kini menjadi market leader dengan brand-brand unggulan seperti Wardah, Make Over, OMG, dan Kahf. Terdapat data bahwa perusahaan ini adalah perusahaan kosmetik terbesar di Indonesia di lansir dari compas.co.id.

Di bidang seperti ini maka sangat dibutuhkan inovasi yang tinggi. Terciptanya inovasi yang berkualitas kinerja ini dapat didukung dengan adanya beberapa faktor lainnya yaitu proses perekrutan, pelatihan, dan evaluasi karyawan menjadi aspek penting dalam manajemen SDM yang efektif di PT Paragon *Technology and Innovation* Pontianak. Kurang nya inovasi dpaat disebabkan karena perusahaan lebih focus pada stabilitas dan keamanan yang bisa kurang mendorong.

Data internal perusahaan menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan di PT Paragon cukup tinggi, mencapai 15% pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam proses perekrutan dan retensi karyawan. Selain itu, hasil survei karyawan pada akhir tahun 2023 mengindikasikan bahwa hanya 65% karyawan merasa bahwa program pelatihan yang disediakan perusahaan relevan dengan pekerjaan mereka. Evaluasi kinerja juga menghadapi tantangan, dengan hanya 70% karyawan

merasa bahwa proses evaluasi kinerja berjalan adil dan konstruktif. Dari beberapa aspek tersebut perekrutan, pelatihan, dan evaluasi memiliki dampak langsung terhadap kemampuan inovasi karyawan. Karyawan yang direkrut dengan baik, dilatih secara menyeluruh, dan dievaluasi dengan adil akan lebih termotivasi untuk berinovasi dan mencari solusi kreatif untuk tantangan bisnis. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi. Maka dari itu penelitian ini memiliki tujuan yang dimana untuk dapat memahami serta menganalisis terkait dampak dari perekrutan, pelatihan, dan evaluasi karyawan terhadap kinerja karyawan yang bisa berdampak pada inovasi karyawan PT Paragon *Technologyy and Innovation* Pontianak.

2. Permasalahan

Merujuk pada latar belakang masalah dalam uraian variabel diatas. Maka dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh perekrutan karyawan dan kinerja karyawan ?
2) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan ?
3) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh evaluasi karyawan terhadap kinerja karyawan ?
4) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh kinerja karyawan terhadap inovasi karyawan ?
5) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh perekrutan karyawan terhadap inovasi karyawan ?
6) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh pelatihan karyawan terhadap inovasi karyawan ?
7) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh evaluasi karyawan terhadap inovasi karyawan ?
8) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh perekrutan karyawan terhadap inovasi karyawan melalui kinerja karyawan ?
9) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh pelatihan karyawan terhadap inovasi karyawan melalui kinerja karyawan ?
10) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh evaluasi karyawan terhadap inovasi karyawan melalui kinerja karyawan ?

3. Tujuan Penelitian

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh perekrutan karyawan dan kinerja karyawan.
2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan.
3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh evaluasi karyawan terhadap kinerja karyawan.
4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kinerja karyawan terhadap inovasi karyawan.

5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh perekrutan karyawan terhadap inovasi karyawan.
6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan karyawan terhadap inovasi karyawan.
7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh perekrutan karyawan terhadap inovasi karyawan.
8) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh perekrutan karyawan terhadap inovasi karyawan melalui kinerja karyawan
9) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan karyawan terhadap inovasi karyawan melalui kinerja karyawan
10) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh evaluasi karyawan terhadap inovasi karyawan melalui kinerja karyawan

4. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah kuantittaif menurut Ferdinand (2020;8) dalam (Endang et al., 2023) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengembangkan hipotesis untuk diuji dengan data kuantitatif hingga dapat diperoleh temuan akhir berupa pengujian hipotesis. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal hubungan yang menyatakan sebab akibat antar dua variabel atau lebih (Saputra et al., n.d.). Penelitian ini dilakukan di Kota Pontianak Kalimantan Barat. Terdapat teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu studi literatur dan kuesioner yang dilakukan dengan menyebar kuesioner secara digital melalui *Google Form*. Populasi yang dituju pada penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT Paragon *Technology and Innovation* Pontianak sebanyak 80 orang dengan masa kerja selama minimal 6 bulan terakhir. Informasi mengenai karakteristik demografi responden yang disampaikan terkait dengan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan jabatan. Menggunakan teknik probability sampling dan jenis yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Dalam penelitian ini alat pengolah data yang akan digunakan adalah aplikasi Smart PLS 4.0 dengan analisis data yang menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Dalam analisis PLS menurut (Hair et al., 2019), terdapat beberapa acuan penting yang harus diperhatikan. Average Variance Extracted (AVE) harus $\geq 0{,}5$. Validitas diskriminan dapat diuji dengan membandingkan AVE dengan korelasi dan AVE harus lebih besar. Reliabilitas diukur melalui Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, keduanya harus $\geq 0{,}7$ dan $\geq 0{,}6$, masing-masing, untuk menunjukkan konsistensi internal. Selain itu, T-test digunakan untuk menguji signifikansi antar hubungan variabel, dengan nilai t-statistik harus lebih besar dari 1,96 ($p < 0{,}05$). R-Square (R^2) mengukur seberapa baik model menjelaskan varians dari variabel dependen, dengan kriteria $R^2 \geq 0{,}75$ untuk model yang kuat.

5. Hasil Penelitian

Hasil yang dapat ditemukan pada penelitian ini adalah dari sepuluh hipotesis terdapat tujuh hipotesis yang ditolak pada variabel perekrutan

terhadap kinerja, pelatihan terhadap kinerja, perekrutan terhadap inovasi, pelatihan terhadap inovasi, evaluasi terhadap inovasi, perekrutan terhadap inovasi melalui kinerja karyawan, dan pelatihan terhadap inovasi melalui kinerja karyawan. Kemudian terdapat tiga hipotesis yang diterima yaitu evaluasi terhap kinerja karyawan, kinerja karyawan terhadap inovasi karyawan, dan evaluasi terhadap inovasi melalui kinerja karyawan

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Penelitian ini menguji seberapa besar pengaruh perekrutan, pelatihan, dan evaluasi karyawan terhadap kinerja dan inovasi karyawan di PT Paragon Technology and Innovation Pontianak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap inovasi begitu juga evaluasi berpengaruh terhadap inovasi melalui kinerja karyawan. Perekrutan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap keduanya. perekrutan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan dengan adanya variabel mediasi. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang tidak relevan dan ketidaksesuaian keterampilan dalam perekrutan mungkin menjadi penyebabnya, sementara evaluasi yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja dan inovasi. Dalam pengembangan selanjutnya diperlukannya analisis factor eksternal, relevansi pelatihan, peningkatan perekrutan. Kelebihan dari penelitian ini yaitu :

- Penggunaan metode analisis Smart PLS 4.0 dapat mengidentifikasi hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel
- Fokus penelitian pada variabel mediasi (kinerja) memberikan pemahaman yang mendalam tentang mekanisme antar variabel
- Memberikan bukti empiris yang relevan bagi perusahaan untuk memperbaiki strategi pengelolaan SDM

Kekurangan dari penelitian ini yaitu :

- Ukuran sampel 80 responden (terbatas)
- Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga sulit untuk pada industry lainnya

2) Saran

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mempertimbangkan peningkatan relevansi pelatihan dengan kebutuhan aktual perusahaan serta memperhatikan kesesuaian antara keterampilan calon karyawan dengan posisi yang dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas perekrutan. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas sampel agar hasilnya lebih representatif dan relevan untuk konteks yang lebih luas, misalnya mencakup lokasi atau divisi lain dalam perusahaan. Selain itu, eksplorasi lebih mendalam tentang faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja dan inovasi dapat menambah pemahaman terhadap hubungan variabel-variabel yang diteliti.

DAFTAR ISI

COVER i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
PENGESAHAN KARYA AKHIR iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK ix
RINGKASAN KARYA AKHIR xi
DAFTAR ISI xv
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
ISI KARYA AKHIR 1
PENDAHULUAN 2
METODE PENELITIAN 4
HASIL DAN PEMBAHASAN 5
KESIMPULAN 11
UCAPAN TERIMAKASIH 12
DAFTAR PUSTAKA 12
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Karakteristik Responden 5
Tabel 2. Measurement model 6
Tabel 3. Diskriminan Validitas.....7
Tabel 4. Koefisien model 8
Tabel 5. Koefisien Jalur.....9
Tabel 6. Spesifik Hipotesis 9

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....4
Gambar 2. Algoritma.....8

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran I: SK Dekan xix
Lampiran II: *Letter of Acceptance* xxxii
Lampiran III: Dokumen Informasi Artikel xxxiv
Lampiran IV: Tabel Operasionalisasi xxxvi
Lampiran V: Kuesioner xlvii
Lampiran VI: Data liii
Lampiran VII: *Output* Olah Data lviii

STUDI PEREKRUTAN, PELATIHAN, DAN EVALUASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG BERDAMPAK PADA INOVASI KARYAWAN PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION PONTIANAK

Yesha Istafada Ilma*[1], Ramadania[2], Karsim[3], Ilzar Daud[4]
*[1,2,3,4]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Indonesia
e-mail: ***[1]yeshaistfd@gmail.com**, [2]ramadhania@ekonomi.untan.ac.id, [3]karsim@ekonomi.untan.ac.id, [4]ilzar.daud@ekonomi.untan.ac.id

Abstrak

Peningkatan populasi menimbulkan kesadaran bagi masyarakat akan pentingnya untuk menjaga penampilan, sehingga adanya peningkatan permintaan produk yang mendukung perubahan. Perusahaan ini memiliki tantangan yang dihadapi dalam hal meningkatkan kinerja dan berdampak pada inovasi dengan proses perekrutan, pelatihan, dan evaluasi yang efektif. Pentingnya untuk mengetahui pengaruh dari proses yang ada. Penelitian ini penelitian kuantitatif yang menggunakan *Smart PLS 4*. Menyebar kuesioner dengan sampel 80 responden dari karyawan PT Paragon *Technology and Innovation* Pontianak, pendekatannya asosiatif kausal dan skala likert didalamnya. Hasil penelitiannya terdapat tiga hipotesis yang diterima dari sepuluh hipotesis yang ada. Hasil yang diterima yaitu evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi, dan evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi melalui kinerja. Sedangkan terdapat tujuh hipotesis yang ditolak yaitu perekrutan terhadap kinerja, pelatihan terhadap kinerja, perekrutan terhadap inovasi, pelatihan terhadap inovasi, evaluasi terhadap inovasi, perekrutan terhadap inovasi melalui kinerja, dan pelatihan terhadap inovasi melalui kinerja. Dari hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa pengaruh yang relevan pada perusahaan tersebut adalah adanya hubungan dari evaluasi, kinerja, maupun inovasi yang kuat untuk meningkatkan kualitas produk atau sdm didalamnya.

Kata kunci: Evaluasi, Inovasi, Kinerja, Perekrutan, Pelatihan

Abstract

This study aims to determine how much influence the recruitment, training, and evaluation process has in terms of improving performance and having an impact on employee innovation at PT Paragon *Technology and Innovation* Pontianak. This research is quantitative research using *Smart PLS 4.* Distributing questionnaires with a sample of 80 respondents from PT employees, the approach is causal associative and Likert scale in it. The results of his research are three hypotheses that are accepted from ten existing hypotheses. The accepted results are that evaluation has a positive and significant effect on performance, performance has a positive and significant effect on innovation, and evaluation has a positive and significant effect on innovation through performance. While there are seven rejected hypotheses, namely recruitment to performance, training to performance, recruitment to innovation, training to innovation, evaluation to innovation, recruitment to innovation through performance, and training to innovation through performance. From the results obtained, it shows that the relevant influence on the company is the relationship between evaluation, performance, and strong innovation to improve the quality of products or human resources in it.

Keywords: *Evaluation, Innovation, Performance, Recruitment, Training*

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki populasi penduduk yang terus meningkat dan mencakup berbagai kalangan usia. Peningkatan populasi ini menimbulkan kesadaran bagi masyarakat akan pentingnya untuk menjaga penampilan dan kesehatan kulit terutama di era globalisasi. Kondisi ini meningkatkan kebutuhan akan produk yang dapat mendukung perubahan penampilan dan kesehatan kulit. Berdasarkan laporan dari situs Kementerian Koordinasi Bidang Perekonomian Republik Indonesia (2024), industri kosmetik di Indonesia mengalami pertumbuhan fenomenal, dengan jumlah perusahaan kosmetik yang mengalami kenaikan sebanyak 21,9% dari jumlah 913 perusahaan pada tahun 2022 hingga mencapai 1.010 total perusahaan dipertengahan tahun 2023.

Salah satu perusahaan yang mendukung peningkatan kebutuhan kosmetik di Indonesia adalah PT Paragon *Technology and Innovation*. Perusahaan ini telah lama dikenal dengan berbagai macam brand kosmetik unggulannya. Fokus penelitian ini adalah PT Paragon *Technology and Innovation* Pontianak. Sejak tahun 2008, PT Paragon *Technology and Innovation* telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, mencapai 80% per tahun. Perusahaan ini merupakan bagian dari berbagai perusahaan sejenis FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) bidang kosmetik terbesar di Indonesia, yang kini menjadi market leader dengan brand-brand unggulan seperti Wardah, Make Over, OMG, dan Kahf. Terdapat data bahwa perusahaan ini adalah perusahaan kosmetik terbesar di Indonesia di lansir dari compas.co.id.

Di bidang seperti ini maka sangat dibutuhkan inovasi yang tinggi. Terciptanya inovasi yang berkualitas kinerja ini dapat didukung dengan adanya beberapa faktor lainnya yaitu proses perekrutan, pelatihan, dan evaluasi karyawan menjadi aspek penting dalam manajemen SDM yang efektif di PT Paragon *Technology and Innovation* Pontianak. Kurang nya inovasi dapat disebabkan karena perusahaan lebih focus pada stabilitas dan keamanan yang bisa kurang mendorong.

Data internal perusahaan menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan di PT Paragon cukup tinggi, mencapai 15% pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam proses perekrutan dan retensi karyawan. Selain itu, hasil survei karyawan pada akhir tahun 2023 mengindikasikan bahwa hanya 65% karyawan merasa bahwa program pelatihan yang disediakan perusahaan relevan dengan pekerjaan mereka. Evaluasi kinerja juga menghadapi tantangan, dengan hanya 70% karyawan merasa bahwa proses evaluasi kinerja berjalan adil dan konstruktif. Dari beberapa aspek tersebut perekrutan, pelatihan, dan evaluasi memiliki dampak langsung terhadap kemampuan inovasi karyawan. Karyawan yang direkrut dengan baik, dilatih secara menyeluruh, dan dievaluasi dengan adil akan lebih termotivasi untuk berinovasi dan mencari solusi kreatif untuk tantangan bisnis. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi.

Penelitian ini bertujuan dapat memahami serta menganalisis terkait dampak dari perekrutan, pelatihan, dan evaluasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada inovasi karyawan PT Paragon *Technologyy and Innovation* Pontianak. Penelitian ini juga bertujuan untuk memahami sejauh mana variabel-variabel tersebut memengaruhi satu sama lain, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin menghambat pengaruh signifikan perekrutan dan pelatihan terhadap kinerja dan inovasi. Sehingga penelitian ini dapat memberikan rekomendasi untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Perekrutan karyawan dapat didefinisikan bahwa dengan menggunakan proses perekrutan karyawan yang baik maka akan dapat menghasilkan karyawan yang mampu

melaksanakan pekerjaan dengan baik dan karyawan bisa bertahan dalam jangka waktu yang lama di perusahaan yang diinginkan (Widayat et al., 2023). Indikator dari perekrutan karyawan terdiri dari perencanaan perekrutan, prosedur, waktu pelaksanaan, kendala rekruitmen, sumber karyawan dan metode perekrutan karyawan (Nathasia Laurenci Panaha, 2022). Dalam peningkatan kinerja yang berdampak pada inovasi (Al-Tit et al., 2022) menunjukkan bahwa perekrutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Proses perekrutan yang memperhatikan inovasi bukan hanya memenuhi kebutuhan SDM namun memberikan kontribusi langsung terhadap potensi inovasi (Rizky & Ramdhani, 2019)(Widayat et al., 2023)

Menurut (Lourensius et al., n.d.) pengertian pelatihan merupakan sebuah latihan baik fisik maupun nonfisik yang dapat dirancang untuk mengubah atau memperbaiki kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Terdapat beberapa indikator dari pelatihan kerja yang dinyatakan oleh (Radito, 2021) yaitu instruktur, yang diberikan oleh pelatih pada umumnya yang dapat berkontribusi dalam peningkatan skill, maka pelatih yang dipilih harus memberikan materi dengan memiliki kualifikasi yang baik, kriteria yang cukup atau memadai, berkompeten. Untuk meningkatkan atau memperbaiki sebuah kinerja karyawan yaitu dengan adanya memperhatikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai (Pratiwi & Fauzi, 2023). Pelatihan juga dapat membantu karyawan untuk memiliki atau mengembangkan keahlian sehingga dapat memicu timbul nya ide atau inovasi yang diberikan. (Marjaya & Pasaribu, 2019)

Menurut (Widiaswari et al., 2021), mengatakan bahwa evaluasi merupakan "Bagian dari suatu fungsi manajemen yang paling penting adalah bagian evaluasi dan pengawasan". Maka dapat diartikan bahawa evaluasi menjadi salah satu tingkatan atau sebuah proses dengan kebijakan, dan evaluasi juga merupakan sebuah cara untuk dapat menilai sebuah program yang sudah ditentukan berjalan dengan baik ataupun kurang baik. Dalam artian yang khusus, evaluasi tentu ikut berkaitan dengan berbagai informasi terkait nilai atau suatu manfaat dari sebuah hasil kebijakan dan juga dapat digunakan untuk melihat atau mengukur sejauh mana proses atau program yang dilakukan berjalan dan bisa meraih dampak yang diinginkan. Menurut (PP No. 46 tahun 2011) dalam (Widiaswari et al., 2021) indikator dari evaluasi karyawan adalah setia, prestasi, tanggung jawab, taat, jujur, kerjasama dan kepemimpinan. Untuk memberikan kinerja yang baik melalui evaluasi dengan menilai kinerja individu memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka (Rifqiati, 2022). Menurut (Pramono, 2020) inovasi dapat didorong melalui adanya evaluasi yang efektif tidak hanya membantu karyawan memahami pekerjaan namun dapat meningkatkan motivasi untuk berinovasi dalam pekerjaan sehari hari.

Kinerja karyawan merupakan sebuah faktor penting dalam mengetahui *skill* karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Maka dari itu diperlukannya penentuan kriteria karyawan yang jelas dan terukur serta dapat ditetapkan secara bersamasama yang bisa dijadikan sebagai acuan karyawan (Widjaja, 2021). Baron & Kenny (1986) mengemukakan bahwa suatu variabel mediasi menjelaskan mekanisme atau proses melalui variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan teori ini, kinerja karyawan dapat memediasi hubungan antara variabel-variabel adapun indicator kinerja adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, usaha, dukungan organisasional, perencanaan dan tujuan, pengukuran hasil. Kinerja karyawan yang baik akan dapat menyesuaikan diri dan memberikan inovasi untuk perusahaan (Hatane, 2015).

Inovasi merupakan keinginan individual untuk memberikan hal baru pada ide yang luas dan beraneka ragam (Kusuma et al., 2021) Selain itu, menurut (Dewi &

WIbawa, 2022) inovasi karyawan dapat berupa ide dengan objek yang dikemukakan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Adanya lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur sebuah inovasi yaitu menurut Klein dan Bhagat (2016) dalam (Kusuma et al., 2021) kreativitas, adaptasi, keberanian, kolaborasi, implementasi ide. Menurut (Saputra et al., 2024) pada suatu perusahaan harus meningkatkan pelatihan untuk meningkatkan karyawan, evaluasi terus-menerus sehingga dengan adanya pelatihan atau evaluasi yang berkelanjutan akan memberikan perbaikan dalam pengembangan perusahaan.