ANALYSIS OF RECRUITMENT AND TRAINING EFFECTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND ITS IMPLICATIONS FOR INNOVATION AT PT PARAGON PONTIANAK

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

MAZMUR LAWI
NIM. B1023181021

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

ANALYSIS OF RECRUITMENT AND TRAINING EFFECTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND ITS IMPLICATIONS FOR INNOVATION AT PT PARAGON PONTIANAK

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

MAZMUR LAWI
NIM. B1023181021

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Mazmur Lawi
NIM	: B1023181021
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: *Analysis of Recruitment and Training Effects on Employee Performance and Its Implications for Innovation at PT Paragon Pontianak*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat 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 Skripsi dengan judul tersebut di atas.
Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 21 Juli 2025

Mazmur Lawi
NIM. B1023181021

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Mazmur Lawi
NIM	: B1023181021
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 24 Juni 2025

Judul Karya Akhir* :
Analysis of Recruitment and Training Effects on Employee Performance and Its Implications for Innovation at PT Paragon Pontianak

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

Pontianak, 21 Juli 2025

Mazmur Lawi
NIM. B1023181021

LEMBAR YURIDIS

ANALYSIS OF RECRUITMENT AND TRAINING EFFECTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND ITS IMPLICATIONS FOR INNOVATION AT PT PARAGON PONTIANAK

Penanggung jawab Yuridis

Mazmur Lawi
B1023181021

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 24 Juni 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	**Nama NIP**	**Tgl/bln/thn**	**Tanda Tangan**
Pembimbing 1	Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. NIP. 196905152000032001		
Pembimbing 2	Rizani Ramadhan, S.E., M.M. NIP. 198705112023211021		
Penguji 1	Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si. NIP. 197902182014042001		
Penguji 2	Endah Mayasari, S.Pd., M.M. NIP. 199404272022032011		

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

Pontianak,
Koordinator Program Studi Manajemen

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

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul ***"Analysis of Recruitment and Training Effects on Employee Performance and Its Implications for Innovation at PT Paragon Pontianak"*** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah, Ibu dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus dosen pembimbing dalam penulisan karya akhir artikel ilmiah yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
7. Pengelola Riset Karya Akhir Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
9. Para dosen penguji, yang telah memberikan kritik, saran, dan penilaian yang membangun demi penyempurnaan karya ini.
10. Seluruh dosen dan staf kampus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah memberikan ilmu dan pengalaman selama masa perkuliahan.
11. Kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, dan kasih sayang yang tiada henti.
12. Teman-teman seperjuangan, yang selalu memberikan semangat, kerja sama, dan kebersamaan yang menyenangkan selama menjalani proses belajar.

13. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan bantuan, doa, dan dukungan selama proses penyusunan karya ini.

Pontianak, 21 Juli 2025

Mazmur Lawi
NIM. B1023181021

ANALYSIS OF RECRUITMENT AND TRAINING EFFECTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND ITS IMPLICATIONS FOR INNOVATION AT PT PARAGON PONTIANAK

Mazmur Lawi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Pertumbuhan pesat industri kosmetik di Indonesia telah meningkatkan kebutuhan perusahaan untuk menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, khususnya yang mendorong inovasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mengkaji pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap inovasi dan kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation, Cabang Pontianak. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain asosiatif kausal, rekrutmen dan pelatihan diposisikan sebagai variabel independen, inovasi sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel penelitian terdiri dari 100 karyawan yang dipilih melalui purposive sampling dengan syarat memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan di perusahaan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dan analisis mediasi dengan bantuan EViews versi 10. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik rekrutmen maupun pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi karyawan, dan inovasi itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, rekrutmen dan pelatihan juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui inovasi sebagai variabel mediasi. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan strategi rekrutmen dan pelatihan yang efektif untuk menumbuhkan inovasi dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, praktik SDM yang efektif sangat penting untuk menjaga inovasi dan daya saing dalam industri kosmetik.

Kata kunci: *Recruitment, Training, Employee Innovation, Employee Performance.*

ANALYSIS OF RECRUITMENT AND TRAINING EFFECTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND ITS IMPLICATIONS FOR INNOVATION AT PT PARAGON PONTIANAK

Mazmur Lawi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

The rapid expansion of Indonesia's cosmetic industry has heightened the need for companies to implement effective human resource management strategies, particularly those that foster innovation and enhance employee performance. This study examines the influence of recruitment and training on employee innovation and performance at PT Paragon Technology and Innovation, Pontianak Branch. Employing a quantitative approach with a causal associative design, recruitment and training are positioned as independent variables, innovation as a mediating variable, and employee performance as the dependent variable. The research sample comprised 100 employees, selected through purposive sampling with a minimum of six months' work experience at the company. Data collection was conducted using a five-point Likert scale questionnaire, while data analysis utilized multiple linear regression and mediation analysis with EViews version 10. The results reveal that both recruitment and training have positive and significant effects on employee innovation, and innovation itself has a significant impact on employee performance. Furthermore, recruitment and training also exert an indirect influence on performance through innovation as a mediating variable. These findings underscore the importance of adopting effective recruitment and training strategies to cultivate innovation and, consequently, improve overall employee performance. Effective HR practices are thus essential for sustaining innovation and competitiveness in the cosmetic industry

Keywords: *Recruitment, Training, Employee Innovation, Employee Performance.*

RINGKASAN KARYA AKHIR

ANALYSIS OF RECRUITMENT AND TRAINING EFFECTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND ITS IMPLICATIONS FOR INNOVATION AT PT PARAGON PONTIANAK

1. Latar Belakang

Indonesia saat ini sedang mengalami pertumbuhan penduduk yang signifikan, disertai dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap penampilan dan kesehatan kulit. Hal ini mendorong lonjakan permintaan terhadap produk kosmetik. Data dari Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian (2024) mencatat tingkat pertumbuhan industri kosmetik nasional sebesar 21,9%, dengan jumlah perusahaan meningkat dari 913 menjadi 1.010 pada pertengahan tahun 2023.

Dalam lanskap industri yang kompetitif ini, PT Paragon Technology and Innovation Cabang Pontianak menjadi salah satu perusahaan yang aktif mengembangkan inovasi berbasis sumber daya manusia. Selain dikenal melalui merek-merek seperti Wardah, Make Over, OMG, dan Kahf, cabang ini menonjol karena keterlibatan karyawannya dalam inovasi internal, termasuk inisiatif seperti Employee Idea Forum dan program pelatihan berbasis kasus. Sebagai contoh, tim distribusi berhasil mengusulkan integrasi sistem pengiriman digital untuk mengatasi hambatan logistik antarwilayah di Kalimantan Barat suatu inisiatif yang berawal dari level operasional, bukan manajerial.

Pemilihan PT Paragon Pontianak sebagai objek penelitian didasarkan pada pendekatannya yang menempatkan inovasi sebagai bagian integral dari sistem rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja. Survei internal menunjukkan bahwa 70% karyawan menilai proses evaluasi bersifat konstruktif, sementara 65% merasa bahwa pelatihan mendukung pengembangan ide. Namun, masih terdapat tantangan, seperti tingkat turnover karyawan sebesar 15% serta ketidaksesuaian antara materi pelatihan dan kebutuhan aktual.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi memengaruhi inovasi serta kinerja karyawan. Inovasi dipandang bukan sebagai hasil yang muncul secara spontan, melainkan sebagai produk dari sistem manajemen SDM yang mendorong kreativitas. Menurut Widayat et al. (2023) dan Nathasia Laurenci Panaha (2022), rekrutmen yang tepat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Al-Tit et al. (2022), serta Rizky dan Ramdhani (2019), juga menekankan pentingnya pendekatan rekrutmen yang berlandaskan pada inovasi dan kreativitas.

2. Permasalahan

1) Apakah *employee recruitment* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee innovation* pada PT Paragon Pontianak?

2) Apakah *employee training* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee innovation* pada PT Paragon Pontianak?

3) Apakah *employee innovation* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* pada PT Paragon Pontianak?
4) Apakah *employee recruitment* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* pada PT Paragon Pontianak dimediasi *employee innovation*?
5) Apakah *employee training* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* pada PT Paragon Pontianak dimediasi *employee innovation*?

3. Tujuan Penelitian

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee recruitment* terhadap *employee innovation* pada PT Paragon Pontianak.
2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee training* terhadap *employee innovation* pada PT Paragon Pontianak.
3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee innovation* terhadap *employee performance* pada PT Paragon Pontianak.
4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee recruitment* terhadap *employee performance* pada PT Paragon Pontianak dimediasi *employee innovation*.
5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee training* terhadap *employee performance* pada PT Paragon Pontianak dimediasi *employee innovation*.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Paragon Technology and Innovation Cabang Pontianak yang telah bekerja minimal enam bulan. Kriteria ini memastikan bahwa responden memiliki pemahaman yang memadai mengenai sistem internal perusahaan serta telah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih karyawan yang aktif terlibat dalam program pelatihan dan kegiatan inovatif perusahaan. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 100 responden untuk memastikan keterwakilan serta efisiensi dalam pelaksanaan penelitian lapangan.

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak EViews versi 10. Teknik analisis utama yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji hubungan langsung antarvariabel, serta analisis mediasi untuk menilai pengaruh tidak langsung rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja melalui inovasi sebagai variabel mediasi. Sebelum pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji dengan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas *(Jarque-Bera)*, multikolinearitas *(Variance Inflation Factor)*, heteroskedastisitas *(White/Glejser Test)*, dan autokorelasi *(Breusch-Godfrey*

LM Test). Hasil pengujian menunjukkan bahwa data memenuhi kriteria kelayakan untuk analisis regresi.

5. Hasil Penelitian

1) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *employee recruitment* terhadap *employee innovation* sebesar 2,493 dan nilai *probability* 0,014 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima, yang dimana *employee recruitment* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee innovation*.

2) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *employee training* terhadap *employee innovation* sebesar 3,638 dan nilai *probability* 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis kedua diterima, yang dimana *employee training* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee innovation*.

3) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *employee innovation* terhadap *employee performance* sebesar 6,019 dan nilai *probability* 0.000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima, yang dimana *employee innovation* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance.*

4) Diperoleh nilai t-hitung *employee recruitment* terhadap *employee performance* di mediasi *employee innovation* sebesar 2,740 dan nilai *probability* 0.007 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini menunjukkan hipotesis keempat diterima, yang dimana *employee innovation* dapat memediasi hubungan antara *employee recruitment* terhadap *employee performance.*

5) Diperoleh nilai t-hitung *employee training* terhadap *employee performance* di mediasi *employee innovation* sebesar 2,740 dan nilai *probability* 0.007 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini menunjukkan hipotesis kelima diterima, yang dimana *employee innovation* dapat memediasi hubungan antara *employee training* terhadap *employee performance.*

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Paragon Cabang Pontianak. Inovasi merupakan faktor yang paling dominan, diikuti oleh pelatihan dan rekrutmen. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 70,1% variasi kinerja, sehingga menjadi elemen kunci dalam membangun kinerja karyawan yang unggul.

2) Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan kesimpulan, disarankan agar manajemen PT Paragon memperkuat sistem rekrutmen berbasis kompetensi dan karakter dengan memanfaatkan metode seleksi seperti tes psikometri dan simulasi kerja. Pelatihan karyawan juga perlu dirancang secara

berkelanjutan dan kontekstual, disesuaikan dengan kebutuhan lapangan serta tren industri. Selain itu, budaya inovasi harus difasilitasi melalui sistem penghargaan, ruang diskusi kreatif, dan forum evaluasi ide. Terakhir, evaluasi secara berkala terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan untuk memastikan efektivitas program serta keselarasan berkelanjutan dengan kebutuhan organisasi.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
ISI KARYA AKHIR 179
INTRODUCTION 180
LITERATURE REVIEW 180
METHODOLOGY 183
RESULT 184
DISCUSSION 189
CONCLUSIONS 190
RECOMMENDATIONS 190
FURTHER STUDY 190
ACKNOWLEDGMENT 190
REFERENCES 191
LAMPIRAN I SK Dekan xviii
LAMPIRAN II Letter of Acceptance xxx
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxii
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxiv
LAMPIRAN V Kuesioner xxxix
LAMPIRAN VI Data xlvi
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lii

DAFTAR TABEL

Halaman

Table 1. Respondent Characteristics 184
Table 2. Measurement Model Testing 185
Table 3. Descriptive Statistics 186
Table 4. Multiple Linear Regression Analysis 186
Table 5. Multicollinearity Test 188
Table 6. Heteroscedasticity Test 188
Table 7. Autocorrelation Test 188

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Figure 1. Conceptual Framework 183
Figure 2. Normality Test 187

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN I SK Dekan xviii
LAMPIRAN II Letter of Acceptance xxx
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxii
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxiv
LAMPIRAN V Kuesioner xxxix
LAMPIRAN VI Data xlvi
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lii

International Journal of Business and Management Practices (IJBMP)
Vol.3, No.3, 2025: 179-192

Analysis of Recruitment and Training Effects on Employee Performance and Its Implications for Innovation at PT Paragon Pontianak

Mazmur Lawi[1*], Maria Christiana Iman Kalis[2], Yulyanti Fahruna[3], Endah Mayasari[4]
University of Tanjungpura, Pontianak
Corresponding Author: Mazmur Lawi; mazmurlawi@student.untan.ac.id

ARTICLEINFO

Keywords: Recruitment, Training, Employee Innovation, Employee Performance

Received : 8, April
Revised : 20, May
Accepted: 15, June

©2025 Lawi, Kalis, Fahruna, Mayasari: This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.

ABSTRACT

The rapid expansion of Indonesia's cosmetic industry has heightened the need for companies to implement effective human resource management strategies, particularly those that foster innovation and enhance employee performance. This study examines the influence of recruitment and training on employee innovation and performance at PT Paragon Technology and Innovation, Pontianak Branch. Employing a quantitative approach with a causal associative design, recruitment and training are positioned as independent variables, innovation as a mediating variable, and employee performance as the dependent variable. The research sample comprised 100 employees, selected through purposive sampling with a minimum of six months' work experience at the company. Data collection was conducted using a five-point Likert scale questionnaire, while data analysis utilized multiple linear regression and mediation analysis with EViews version 10. The results reveal that both recruitment and training have positive and significant effects on employee innovation, and innovation itself has a significant impact on employee performance. Furthermore, recruitment and training also exert an indirect influence on performance through innovation as a mediating variable. These findings underscore the importance of adopting effective recruitment and training strategies to cultivate innovation and, consequently, improve overall employee performance. Effective HR practices are thus essential for sustaining innovation and competitiveness in the cosmetic industry