

ABSTRAK

ANALISIS EFEKTIVITAS METODE PENARIKAN (*RECRUITMENT*) DAN TES SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN UNTUK MENDAPATKAN TENAGA KERJA YANG PRODUKTIF

Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Akademi Teknik Mesin Industri St.

Mikael Surakarta

Anna Lusy Dwi Windrati

Universitas Sanata Dharma

Yogyakarta

2005

Tujuan penelitian ini adalah pertama, untuk mengetahui perbedaan rata-rata produktivitas antara karyawan yang direkrut dengan metode penarikan melalui iklan dan rekomendasi karyawan. Kedua, untuk mengetahui apakah tes psikologi, tes kesehatan, tes wawancara mempunyai daya prediksi terhadap produktivitas.

Data diperoleh dari sampel sebanyak 30 karyawan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data untuk tujuan penelitian adalah uji beda dua *mean*, tujuan penelitian kedua dengan analisis *one-way anova* dilanjutkan analisis Tukey's – HSD dan uji beda dua *mean*.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan sebagai berikut : pertama, hasil dari analisis uji beda dua *mean* menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas karyawan dengan metode penarikan melalui rekomendasi karyawan lebih besar dari pada karyawan yang direkrut melalui iklan. Kedua, 1) hasil analisis *one-way anova* menunjukkan bahwa ada perbedaan rata-rata produktivitas karyawan dengan hasil tes psikologi kategori sangat disarankan, disarankan maupun masih disarankan. Dan dari hasil analisis Tukey's – HSD diketahui bahwa rata-rata produktivitas karyawan dengan hasil tes psikologi kategori sangat disarankan lebih besar dari pada rata-rata produktivitas karyawan kategori disarankan maupun kategori masih disarankan. 2) hasil dari analisis uji beda dua *mean* untuk tes kesehatan menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas karyawan dengan hasil tes kesehatan kategori baik lebih besar dari pada karyawan dengan hasil tes kesehatan baik+catatan 3) hasil dari analisis uji beda dua *mean* untuk tes wawancara menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas karyawan dengan hasil tes wawancara kategori baik lebih besar dari pada karyawan dengan hasil tes wawancara kategori cukup baik

ABSTRACT

ANALYSIS ON THE EFFECTIVENESS OF RECRUITMENT METHODS AND EMPLOYEE SELECTION TEST TO GET PRODUCTIVE EMPLOYEES

**A Case Study on Production Division Workers of
The Industrial Engineering Academy of St. Mikael Surakarta**

**Anna Lusy Dwi Windrati
Sanata Dharma University
Yogyakarta
2005**

The objectives of this research were to know the average of productivity differences between the employees recruited through recommendation from the institution's employees and those recruited through advertisement and to know whether the psychological test, health test and interview test could predict productivity of the recruits.

The data was obtained from 30 employees through interview, observation and documentation. The data analysis technique for the first research objective was two-mean balance test, while one-way Anova analysis followed by Tukey's analysis-HSD and two-mean balance test for the second objective.

The conclusion of the analysis was as follows: first, the two-mean balance test showed that the average productivity of the employees recruited through recommendation was higher than those recruited through the ads. Second, the one-way Anova analysis results showed that there was difference on the average productivity of highly recommended, recommended and still recommended. And the analysis result of Tukey's-HSD showed that the average productivity of the employees whose the psychological test result fell into the highly recommended category was higher than those under the categories of recommended and still recommended. Third, the result of the two mean balance test for the health test fell into the category of good with notes. Fourth, the result of the two-mean balance test for the interview test showed that the average productivity of the employees whose interview test results fell into the category of good was higher than that in the enough category.