

## ABSTRAK

GLORIA WAHYULI, (1999), PERBEDAAN PERSEPSI ANTARA RAGAM UTILITAS PMED MENURUT KARYAWAN DAN MANAJEMEN DI PT. IAMF SURABAYA

Penelitian ini digerakkan oleh suatu amatan mengenai akan terjadinya potensi konflik jika suatu instrumen pengukuran dikenakan pada suatu unit kerja, sehingga rumusan penelitian menjadi:

“Sejauh mana PMED dapat diterima sebagai alat pengukuran kinerja bagi karyawan di PT. IAMF ?”

Populasi dari pelaksanaan penelitian ini adalah karyawan PT, IAMF Surabaya pada tingkatan staff dan yang lebih tinggi, yang mempunyai masa kerja di atas dua tahun. Dari keseluruhan populasi sebanyak 52 orang karyawan hanya diambil 30 orang saja yang memenuhi kriteria penelitian. Data penelitian diungkap melalui angket skala sikap yang disusun berdasarkan wawancara yang dilakukan untuk melihat tanggapan karyawan terhadap metode PMED sebagai pengukuran kinerja. Angket disusun untuk melihat *discrepancy* yang terjadi antara ragam utilitas PMED menurut karyawan dan manajemen di PT.IAMF, dan data ini diolah melalui pengujian validitas dan reliabilitas aitem. Setelah uji validitas dan reliabilitas lalu dilakukan analisis faktor untuk mengelompokkan aitem berdasarkan karakteristiknya masing-masing.

Hasil penelitian menyatakan bahwa data yang terkumpul melalui angket skala sikap dapat menguji validitas dan reliabilitas metode PMED, dan memenuhi standar validitas dengan *item-total correlation* lebih besar dari *average inter-item correlation* sebesar 0.323563 setelah melakukan uji validitas sebanyak delapan putaran, dengan *cronbach alpha* sebesar 0,948190 dan reliabilitas ditunjukkan oleh nilai *split-half reliability* sebesar 0,938790.

Hasil validitas dan reliabilitas itu didapatkan dari pengelolaan total aitem sejumlah 71, gugur 29 dan yang dinyatakan valid dan reliabel hanya 42 aitem. Lalu dilakukan analisis faktor untuk 42 aitem tersebut dan menghasilkan tiga kelompok faktor dengan *loading factor* lebih besar dari 0.6.

Kesimpulan dari penelitian adalah bahwa terjadi perbedaan asumsi mengenai kandungan *performance appraisal* dalam PMED antara karyawan dan manajemen. Sehingga disarankan agar metode ini tidak digunakan sebagai satu-satunya pengukuran kinerja, tetapi dilengkapi dengan metode lain sebagai pelengkap agar hasil yang dicapai lebih transparan, obyektif, *fair* dan dapat diterima oleh karyawan.