

**PENGGUNAAN  
INFORMASI  
AKUNTANSI  
PERTANGGUNGJAWA  
BAN DALAM  
PENILAIAN KINERJA**

# Definisi Penilaian Kinerja

- Penilaian Kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

# TUJUAN PENILAIAN KINERJA

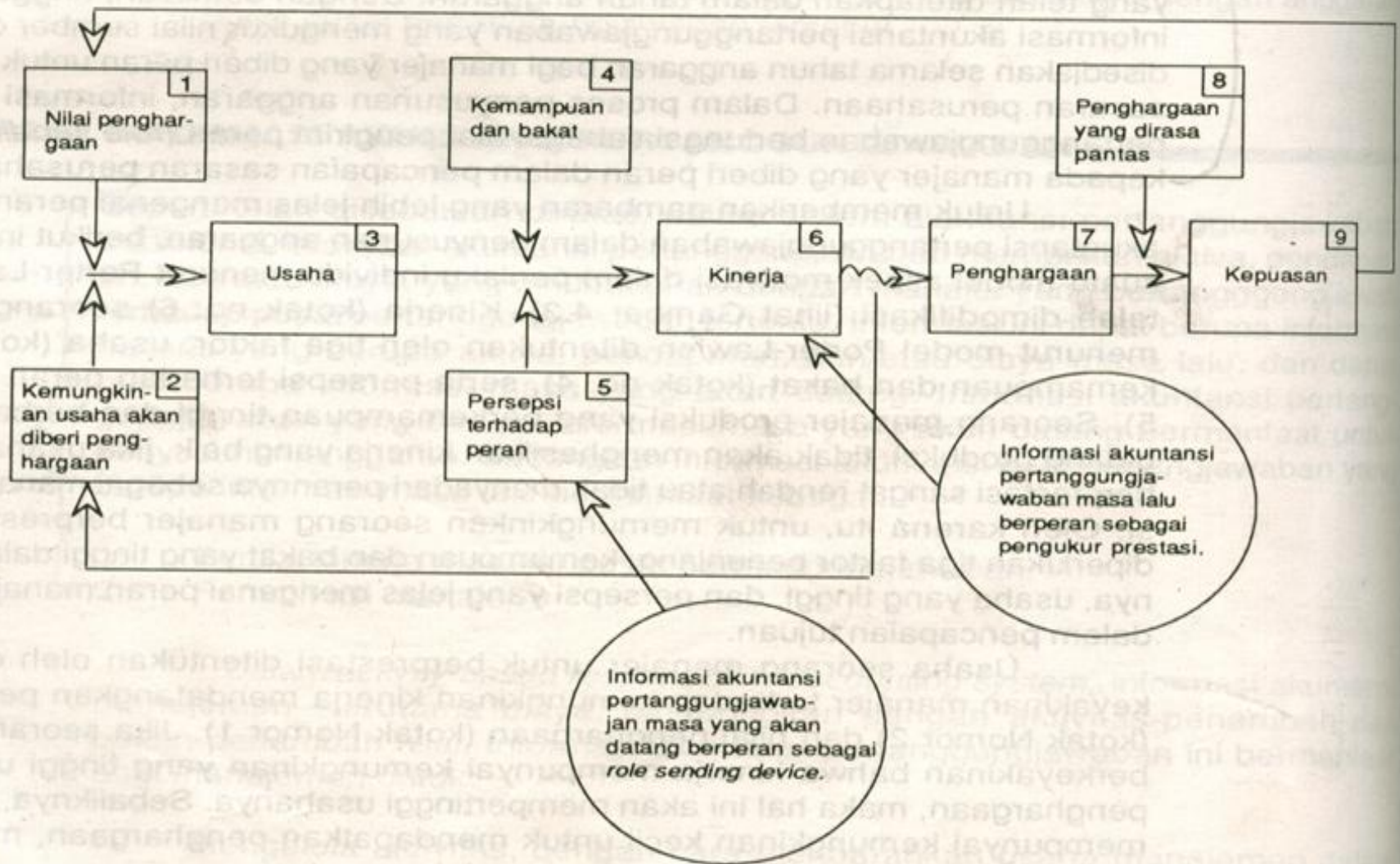
- Tujuan Pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

# Manfaat Penilaian Kinerja

- Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

# Tahap Penilaian Kinerja

- Tahap Persiapan
  - a. Penentuan daerah pertanggungjawaban dan manajer yang bertanggung jawab
  - b. Penetapan kriteria yang dipakai untuk mengukur kinerja
  - c. Pengukuran Kinerja sesungguhnya
  
- Tahap Penilaian
  - a. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan
  - b. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar
  - c. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.



Gambar 4.3 Model Aspek Motivasi dalam Perilaku Individu menurut Porter-Lawler dan Peran Informasi Akuntansi sebagai Pemotivasi