

ABSTRAK

PERANAN PENILAIAN KINERJA AKUNTANSI SEBAGAI ALAT BANTU MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KARYAWAN

Perekonomian global antar negara saat ini telah mendorong perusahaan lokal di Indonesia meningkatkan kinerjanya agar dapat bersaing dengan kompetitor asing. Untuk dapat bersaing perusahaan harus mengelola sumber dayanya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Manusia sebagai sumber daya dan anggota perusahaan terpenting yang menggerakkan sumber daya lainnya perlu dikendalikan agar bergerak sesuai dengan strategi perusahaan.

Motivasi adalah faktor penggerak dari dalam individu yang menentukan sikap, perilaku dan tindakan individu tersebut terutama dalam bekerja. Motivasi ini perlu dipelihara dan ditingkatkan agar sikap dan tindakan yang dilakukan manusia dapat searah dengan dengan tujuan perusahaan.

Sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang digunakan oleh pihak manajer untuk memastikan bahwa anggota-anggota perusahaan telah melaksanakan startegi perusahaan dengan tepat sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan dan pengendalian dalam bentuk suatu penilaian kinerja akuntansi dilaksanakan untuk memastikan kualitas sumber daya manusia yang memberikan kinerja terbaiknya untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan perusahaan pada umumnya tidak menyukai penialian kinerja akuntansi karena memandang penilaian kinerja akuntansi sebagai kegiatan administrasi rutin tanpa adanya tindak lanjut di mana tidak adanya keterlibatan dari karyawan yang dinilai serta tidak dapat menilai kinerja karyawan secara akurat.

PT. Almega Sejahtera merupakan salah satu bagian Almega Group yang bergerak dalam bidang pendistribusian peralatan teknik yang dikhususkan pada peralatan pengukur berat, menerapkan penilaian kinerja akuntansi sebagai alat bantu manajer dalam memotivasi karyawan. Penilaian kinerja akuntansi khususnya dalam penjualan PT. Almega Sejahtera dapat mengurangi unsur subjektifitas pada saat penilaian yang secara tradisional hanya dilakukan oleh satu pihak saja yaitu atasan karyawan, dengan cara penilaian yang lebih komprehensif yaitu penilaian oleh empat pihak yaitu: diri sendiri, atasan langsung, rekan kerja dan bawahan.

Agar penilaian kinerja akuntansi dapat digunakan sebagai sarana konkrit dalam menilai kinerja karyawan serta umpan balik bagi karyawan tersebut, penilaian kinerja akuntansi tersebut harus memiliki ukuran-ukuran kinerja yang jelas di mana penilai akan dapat membedakan antara pelaksana kerja yang baik, rata-rata, efektif maupun tidak efektif. Tindakan umpan balik yang nyata dalam bentuk rapat evaluasi serta hasil penilaian tidak memiliki tenggat waktu yang lama akan mendukung tercapainya tujuan penilaian kinerja akuntansi sebagai alat kendali manajemen yang efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan sehingga perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGHANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
1.5 Rerangka Penelitian.....	6
1.6 Metodologi Penelitian.....	9
1.7 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Peranan Penilaian Kinerja.....	11
2.1.1 Kinerja.....	13
2.1.2 Pengertian Penilaian Kinerja.....	15
2.1.3 Alasan Dilakukannya Penilaian Kinerja.....	20

	Halaman
2.1.4 Langkah-langkah Penilaian Kinerja.....	23
2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja.....	24
2.1.6 Informasi Finansial sebagai Pengukuran Kinerja.....	28
2.1.7 Kriteria Penilaian Kinerja.....	29
2.1.8 Elemen-elemen Penilaian Kinerja.....	30
2.1.9 Pelaksanaan Penilaian Kinerja.....	32
2.1.10 Metode Pelaksanaan Penilaian Kinerja.....	32
2.1.10.1 <i>Past Oriented Appraisal Method</i>	33
2.1.10.2 <i>Future Oriented Appraisal Method</i>	35
2.1.11 Sistem Penilaian Kinerja Manajer.....	36
2.1.12 Sumber Informasi Kinerja.....	37
2.1.13 Tantangan dalam Penilaian Kinerja.....	38
2.1.14 Masalah Umum dalam Penilaian Kinerja.....	40
2.1.15 Menghindari Masalah Penilaian.....	41
2.2 Akuntansi.....	41
2.3 Motivasi.....	43
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	43
2.3.2 Teori Motivasi.....	44
2.3.2.1 Teori Kepuasan.....	44
2.3.2.2 Teori Proses.....	47
2.3.3 Pengukuran Motivasi Kerja.....	49

Halaman

2.4 Hubungan antara Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja.....	50
---	----

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	53
3.2 Metodologi Penelitian.....	53
3.2.1 Penentuan Responden.....	54
3.2.2 Metode Pengumpulan Data.....	55
3.2.3 Teknik Pengembangan Instrumen.....	57
3.2.4 Operasional Variabel.....	58
3.2.5 Variabel dan Skala Pengukuran.....	59
3.2.6 Analisis Pengujian Hipotesis.....	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	64
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	64
4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	66
4.2 Tujuan Penilaian Kinerja Akuntansi.....	76
4.3 Periode Penilaian Kinerja.....	78
4.4 Elemen-elemen Penilaian Kinerja Akuntansi.....	78
4.5 Profil Responden.....	81
4.6 Pemahaman Mengenai Motivasi di PT. Almega Sejahtera.....	82
4.7 Tingkat Absensi.....	83
4.8 Tingkat Perputaran Tenaga Kerja.....	84

	Halaman
4.9 Tingkat Kinerja Karyawan.....	85
4.10 Kinerja PT. Almega Sejahtera.....	86
4.11 Analisis atas Penilaian Kinerja Akuntansi	87
4.12 Prosedur Penjualan.....	92
4.12.1 Tahapan Perencanaan (<i>Planning Phase</i>).....	95
4.12.2 Tahap Penyusunan Program Kerja (<i>Work Program Phase</i>)...	97
4.12.3 Tahap Pemeriksaan Lapangan (<i>Field Work Phase</i>).....	99
4.12.3.1 Pemahaman atas Keadaan Umum Perusahaan.....	99
4.12.3.2 Analisis Data Kuantitatif.....	100
4.12.3.3 Analisis Efektivitas Aktivitas Penjualan.....	101
4.13 Kinerja Akuntansi PT. Almega Sejahtera Melalui Analisis Laporan Keuangan.....	102
4.14 Pengujian Hipotesis.....	106
4.14.1 Analisis Deskriptif Kualitatif.....	106
4.14.2 Analisis Statistik.....	108
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	111
5.2 Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....	116
LAMPIRAN.....	117

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Variabel Bebas dan Skala Pengukuran.....	60
Tabel 3.2 Indikator Variabel Tidak Bebas dan Skala Pengukuran.....	61
Tabel 4.2 Peringkat Penilaian Kompetensi dan Pencapaian Sasaran Kerja Perorangan.....	80
Tabel 4.3 Perhitungan Hasil Akhir Penialian (AAPK).....	80
Tabel 4.4 Profil Responden Menurut Jenis Kelamin.....	81
Tabel 4.5 Jumlah Absensi Karyawan PT. Almega Sejahtera Tahun 2006.....	84
Tabel 4.6 Kinerja Responden PT. Almega Sejahtera Tahun 2006.....	86
Tabel 4.7 Perbandingan Target Penjualan dan Penjualan Aktual.....	96
Tabel 4.8 Kuesioner Pemahaman atas Keadaan Umum Perusahaan.....	100
Tabel 4.9 Perbandingan Target Penjualan dengan Penjualan Aktual Periode Januari-Desember 2006.....	102
Tabel 4.10 Perhitungan Earning After Tax.....	103
Tabel 4.11 Perhitungan Rasio Laba Bersih Terhadap Penjualan (<i>Net Profit Margin</i>).....	104

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Elemen-elemen penting dalam sistem penilaian kinerja karyawan.....	30
Gambar 2.2 Hubungan antara penilaian kinerja akuntansi dalam meningkatkan Motivasi Karyawan.....	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Almega Sejahtera.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Flowchart Prosedur Penjualan Kredit.....	117
Lampiran 2 Surat Pengiriman Barang.....	121
Lampiran 3 Kuesioner.....	122
Lampiran 4 Hasil Penyebaran Kuesioner.....	134
Lampiran 5 Surat Pernyataan.....	137
Lampiran 6 Surat Penelitian Untuk Penyusunan Skripsi.....	138
Lampiran 7 Riwayat Hidup.....	139