

**ASPEK PERILAKU PADA EVALUASI KINERJA MANAJER  
DENGAN MENGGUNAKAN INFORMASI AKUNTANSI  
(STUDI KASUS PADA PT INDONESIA POWER  
UNIT BISNIS PEMBANGKITAN MRICA)**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN  
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI  
JURUSAN AKUNTANSI**



**DIAJUKAN OLEH**

**YUNI RAHMAWATI  
No. Pokok : 040016765**

**KEPADA  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2004**

**SKRIPSI**

**ASPEK PERILAKU PADA EVALUASI KINERJA MANAJER  
DENGAN MENGGUNAKAN INFORMASI AKUNTANSI  
(STUDI KASUS PADA PT INDONESIA POWER UNIT BISNIS  
PEMBANGKITAN MRICA)**

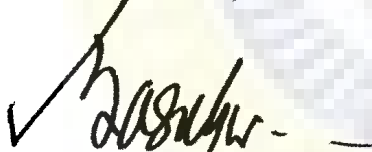
**DIAJUKAN OLEH :**

**YUNI RAHMAWATI**

**No. Pokok : 040016765**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH**

**DOSEN PEMBIMBING,**



**Drs. BASUKI, M. Com (HONS), Ph.D., Ak.**

**TANGGAL.....22/7/04.....**

**KETUA PROGRAM STUDI,**



**Drs. MOHAMMAD SUYUNUS, MAFIS., Ak**

**TANGGAL.....2-8-04.....**

... sebagai alat ukur untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja manajer telah mengundang serangkaian perdebatan yang mendorong para peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut di bidang ini. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui persepsi dan perilaku manajer bawahan (supervisor senior) yang muncul ketika kinerjanya dievaluasi dengan menggunakan informasi akuntansi. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran lebih jelas dalam analisis terhadap perilaku khususnya bagi manajemen perusahaan maupun bagi studi akuntansi keperilakuan pada umumnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara. Pengamatan langsung atau observasi dilakukan di Departemen Operasi dan Niaga pada PT Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Mrica. Dokumen yang diperoleh berupa dokumen umum mengenai perusahaan okumen khusus yang terkait dengan objek penelitian. Wawancara dilakukan kepada Supervisor senior (SPS) Pengendali Niaga, Manajer Operasi dan Niaga, serta Manajer Sistem dan SDM.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa cara penggunaan informasi akuntansi secara fleksibel dalam sistem penilaian kinerja tidak menimbulkan persepsi yang buruk dalam diri SPS dan tidak menyebabkan terjadinya penyimpangan perilaku pada SPS. Hal ini tercermin pada cara SPS yang menyikapi adanya rencana kerja dan anggaran (RKA) serta target kinerja secara positif, hubungan yang harmonis antara SPS dengan atasannya maupun dengan rekan kerjanya, serta tidak ditemukannya indikasi kecenderungan SPS untuk memanipulasi data akuntansi. Sistem penilaian kinerja yang didasarkan pada penilaian terhadap indikator potensi dan *performance* ternyata lebih disukai oleh SPS. Adanya kemungkinan terjadinya subjektivitas penilaian sebagai konsekuensi penggunaan informasi akuntansi secara fleksibel tidak menyebabkan SPS memiliki persepsi yang buruk terhadap atasannya. Demikian pula, adanya kebijakan penetapan kuota tidak berpengaruh pada hubungan SPS dengan rekan kerjanya.

