

## Intisari

Literatur menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara penerapan sistem pengendalian manajemen dengan bias penilaian kinerja. Meskipun demikian, masih sedikit penelitian yang mengeksplorasi kombinasi yang tepat dalam penerapan sistem pengendalian yang mampu mengurangi bias penilaian kinerja. Penelitian ini mengkaji kombinasi komponen yang tepat dalam sistem pengendalian manajemen yang mampu meminimalisir bias dalam penilaian kinerja. Penelitian ini menggunakan variabel *target difficulty* yang diiringi dengan transparansi *outcome* sebagai representasi dari sistem pengendalian manajemen. Penelitian ini dilakukan dengan metode eksperimen semu dengan responden sebanyak 91 partisipan yang terdiri dari mahasiswa akuntansi baik sarjana maupun pascasarjana dari beberapa kampus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *target difficulty* yang tinggi diiringi transparansi *outcome* yang tinggi memiliki hubungan negatif terhadap bias penilaian kinerja. Temuan ini mengusulkan adanya penerapan *target difficulty* harus diiringi dengan transparansi *outcome* agar adanya interaksi *peer control* dan *friendly practice* dalam lingkungan kerja. Dengan adanya hal tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi bias penilaian kinerja.

*Kata kunci: Bias Penilaian Kinerja, Sistem Pengendalian Manajemen, Target Difficulty, dan Transparansi Outcome*

## Abstract

The literature shows that there is a negative relationship between the implementation of management control systems and performance evaluation bias. However, there are still few studies that explore the right combination in the application of control systems that can reduce performance evaluation bias. This study examines the right combination of components in a management control system that is able to minimize bias in performance evaluation. The study uses the target difficulty variable accompanied by outcome transparency as a representation of the management control system. This study was conducted by using an experiment method with 91 participants consisting of accounting students both undergraduate and postgraduate from several campuses. The results of this study indicate that high target difficulty accompanied by high outcome transparency has a negative relationship to performance evaluation bias. This finding suggests that the application of target difficulty must be accompanied by transparency of outcomes so that peer control interactions and friendly practice occur in the work environment. With this, companies can improve employee performance and reduce performance evaluation bias.

*Key word: Performance evaluation bias, Management control system, Target Difficulty, and Outcome transparency*