

## APAKAH KOMPENSASI EKSEKUTIF BANK DAPAT MEMPENGARUHI MANAJEMEN LABA?

Zul Azmi<sup>1</sup>, Riyadi Aprayuda<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

<sup>2</sup>Program Studi Akuntansi, Politeknik Caltex Riau

[riyadi@pcr.ac.id](mailto:riyadi@pcr.ac.id)

### **Abstract**

*The purpose of this study is to see how the role of compensation given to executives in earnings management in Indonesian banking. Specifically, this study empirically examines executive compensation against the level of bank discretionary accruals. This study uses panel data from bank companies whose shares are listed on the Indonesia Stock Exchange for 5 years (2015-2019) involving 30 banks consisting of 150 observations. Data were analyzed using panel data regression with a random effect model. The results showed that compensation has a positive effect on discretionary accruals. This finding underline that the provision of compensation has not succeeded in aligning conflicts of interest as agency cost in Indonesian banking. As a practical contribution, this research can be used as a basis for banking decision making regarding the treatment of compensation for CEOs or directors, especially for banks.*

**Keywords:** Agency cost; Banking; Earnings management; Executives compensation

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk melihat bagaimana peran kompensasi yang diberikan kepada eksekutif terhadap manajemen laba di perbankan Indonesia. Secara khusus, penelitian ini menguji secara empiris kompensasi eksekutif terhadap tingkat akrual diskresioner bank. Penelitian ini menggunakan data panel dari perusahaan bank yang sahamnya terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama 5 tahun (2015-2019) melibatkan 30 bank terdiri dari 150 pengamatan. Data dianalisis menggunakan regresi data panel dengan random effect model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap akrual diskresioner. Temuan ini menggaris bawahi bahwa pemberian kompensasi tidak berhasil menjadi penyelaras konflik kepentingan sebagai biaya agensi di perbankan Indonesia. Sebagai kontribusi praktis penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan perbankan terkait perlakuan pemberian kompensasi pada CEO atau dewan direksi terutama di perusahaan perbankan.

**Katakunci:** Biaya agensi; Kompensasi eksekutif; Manajemen laba; Perbankan

*Cronicle of Article: Received (Feb); Revised (September); and Published (December).*

©2021 Jurnal Kajian Akuntansi Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

**Profile and corresponding author:** Zul Azmi is from Accounting Department, Universitas Muhammadiyah Riau and Riyadi Aprayuda is from Accounting Department, Polytechnic Caltex Riau. Corresponding author: [riyadi@pcr.ac.id](mailto:riyadi@pcr.ac.id)

**How to cite this article:** Azmi, Z., & Aprayuda, R. (2021). Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?. Jurnal Kajian Akuntansi, 5(2), 193-211.

## **PENDAHULUAN**

Para eksekutif dapat memperoleh keuntungan dalam jumlah besar melalui berbagai aktivitas berdasarkan kebijakan yang mereka buat. Semakin meningkatnya kinerja dari aktivitas bisnis perusahaan maka kompensasi yang didapat oleh manajemen akan semakin tinggi (Song & Wan, 2019). Merchant dan State (2007) mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi kepada eksekutif memotivasi mereka untuk mengerahkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan terbaik sesuai dengan kompensasi yang mereka terima. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika banyak perusahaan mengaitkan paket kompensasi mereka dengan tujuan perusahaan. Lublin (2006), misalnya, melaporkan bahwa sekitar 30 persen perusahaan besar AS mengaitkan paket kompensasi eksekutif mereka dengan kinerja perusahaan. Dengan demikian, kompensasi yang menarik akan mendorong eksekutif untuk berupaya meningkatkan kinerja perusahaan. Kemudian secara empiris Banghoj et al. (2010), Elsayed & Hany Elbardan (2018), dan Jensen & Murphy (1990) membuktikan terdapat hubungan positif antara pembayaran kompensasi dengan kinerja perusahaan.

Eksekutif memiliki wewenang untuk menetapkan kebijakan perusahaan. Kebijakan yang mereka buat dapat mengantarkan perusahaan kearah yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga eksekutif dapat menetapkan kompensasi yang akan mereka dapatkan. Assenso-Okofu et al. (2020), dan Bar-Gill dan Bebchuk (2002) mengungkapkan bahwa eksekutif dapat bertindak oportunistik dengan membuat kebijakan yang mengarahkan kepentingan untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi. Pemberian kompensasi menyebabkan CEO dan direksi berkeinginan untuk memperoleh insentif lebih banyak sehingga terjadi

kecenderungan perilaku ingin terus meningkatkan insentif (Conyon, 2006; Fernandes et al., 2018). Oleh sebab itu, jika perusahaan menerapkan suatu sistem pemberian kompensasi, maka akan mendorong manajer lebih memilih metode akuntansi yang menguntungkan dirinya (Watts et al., 1978; Watts & Zimmerman, 1986). Dengan demikian, apabila kinerja eksekutif dan direksi ditentukan berdasarkan bagaimana kinerja mereka dalam menghasilkan laba, mereka akan berpikir bahwa dengan meningkatnya laba tahun ini maka mereka akan menghasilkan kompensasi yang semakin besar (Nugroho & Rosidy, 2019). Hal ini dapat menjadi motif terjadinya manajemen laba.

Motivasi manajer untuk melakukan manajemen laba disebabkan karena mereka memiliki peluang mengelola laba sehingga hal ini dapat memaksimalkan bonus dan meningkatkan penghasilan manajer untuk periode berjalan (Moradi et al., 2015). Dengan demikian, kompensasi yang didapatkan oleh manajemen dapat menjadi pemicu eksekutif melakukan praktik manajemen laba (Alhadab & Al-Own, 2019; Bergstresser & Philippon, 2006; Moradi et al., 2015).

Hubungan kompensasi dengan manajemen laba yang terdapat di perbankan, Lee & Hwang (2019) melakukan penelitian pada kompensasi eksekutif pada perbankan di Korea. Mereka membuktikan bahwa saat proporsi kompensasi berbasis ekuitas dengan kompensasi insentif meningkat, maka manajemen laba juga ikut meningkat. Senada dengan itu, Alhadab & Al-Own, (2019) juga mengonfirmasi bukti bahwa eksekutif bank Eropa dengan insentif ekuitas tinggi terbukti melaporkan peningkatan peningkatan pengelolaan laba dengan mengurangi provisi kerugian pinjaman. Hal ini menegaskan bahwa tingkat kompensasi dapat mempengaruhi terjadinya praktik manajemen laba.

Permasalahan terjadinya manajemen laba disebabkan oleh agensi konflik antara

prinsipal dan agen (Jensen & Meckling, 1976). Prinsipal (pemegang saham) mempunyai kepentingan yang berbeda dengan agen (eksekutif), agen tidak selalu bertindak demi kepentingan prinsipal semata. Hal ini dikarenakan setiap individu memiliki perilaku untuk mementingkan diri sendiri atau *self interested behavior* (Bosse & Phillips, 2016). Agen akan mementingkan gaji atau kompensasi mereka, sedangkan prinsipal memiliki kepentingan untuk mendapatkan imbalan atas investasi mereka. Di samping itu karena terdapat asimetri informasi antara agen dan prinsipal yang akan membuat agen memiliki informasi perusahaan yang lebih banyak dari pada prinsipal, maka salah satu cara eksekutif memaksimalkan keuntungan mereka adalah dengan melakukan manajemen laba yang bertujuan untuk memperoleh kompensasi apabila eksekutif mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan (Jiwandono & Rahmawati, 2015).

Untuk mengatasi permasalahan ini, teori keagenan (Jensen & Meckling, 1976) menyiratkan bahwa salah satu upaya untuk menghilangkan permasalahan agensi adalah dengan cara mengatur agen agar tetap bertindak selaras dengan kepentingan prinsipal. Oleh sebab itu, kompensasi eksekutif memegang peranan penting dalam menjaga hubungan baik antara eksekutif dengan pemegang saham (Gerhart & Bretz Jr, 1994).

Dokumentasi penelitian sebelumnya telah menunjukkan bukti pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan nilai diskresioner akrual (Alhadab & Al-Own, 2019; Bergstresser & Philippon, 2006; Farichah, 2017; Gao & Shrieves, 2002; Houmes & Skantz, 2010; Lee & Hwang, 2019; Moradi et al., 2015). Namun, secara spesifik peneliti belum menemukan penelitian yang membahas mengenai dampak kompensasi terhadap manajemen laba pada perusahaan perbankan Indonesia. Padahal sektor

perbankan paling rentan mengenai permasalahan agensi yang dapat menyebabkan kemungkinan terjadinya manajemen laba (Heykal et al., 2014). Healy & Wahlen (1999) menyebutkan bahwa manajemen laba yang ada di industri perbankan dapat muncul karena kendala dalam regulasi, seperti terkait dengan rasio kecukupan modal atau insentif tinggi pada skema bonus. Oleh karena itu, investigasi lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengisi kekosongan ini.

Penelitian yang membahas mengenai hubungan kompensasi eksekutif dengan manajemen laba sangat jarang di Indonesia. Jiwandono & Rahmawati (2015), dan Prihastomo dan Khafid (2018) merupakan peneliti yang telah menghubungkan antara pemberian kompensasi eksekutif dengan manajemen laba. Jiwandono & Rahmawati, (2015) menemukan bukti bahwa kompensasi eksekutif berpengaruh terhadap manajemen laba secara riil. Namun, berbeda dengan Prihastomo & Khafid (2018) temuan mereka buktikan sebaliknya bahwa kompensasi bonus berpengaruh negatif terhadap manajemen laba secara akrual. Dengan demikian, masih terjadi perdebatan di perusahaan Indonesia apakah kompensasi ini menurunkan atau meningkatkan tingkat manajemen laba.

Berbeda dengan Jiwandono dan Rahmawati (2015), dan Prihastomo dan Khafid (2018) yang menyelidiki pengaruh kompensasi terhadap manajemen laba spesifik pada perusahaan manufaktur. Penelitian ini akan melihat prespektif dari perusahaan perbankan di Indonesia. Selanjutnya, manajemen laba pada penelitian ini diidentifikasi secara akrual diskresioner. Melihat temuan Moradi et al. (2015) yang mendeteksi bahwa manajer lebih suka menggunakan manajemen laba akrual untuk mendapatkan lebih banyak bonus, karena biasanya mereka menyadari bahwa terdapat efek negatif dari manajemen laba riil pada kinerja masa

depan perusahaan, maka manajer lebih untuk mengelola akrual untuk mendapatkan bonus yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, penggunaan akrual discretioner lebih tepat untuk mendeteksi manajemen laba dalam konteks kompensasi eksekutif.

Pemberian kompensasi dan kaitannya dengan manajemen laba merupakan topik populer dikaji oleh akademisi. Namun, hingga saat ini, pemberian Kompensasi Eksekutif berupa kompensasi tunai (*cash compensation*) dan kaitannya dengan manajemen laba di Lembaga perbankan masih mendapat sedikit perhatian. Selain itu, studi yang mengkaji kompensasi tunai dikaitkan dengan manajemen laba pada perusahaan perbankan di Indonesia masih sulit ditemukan. Untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pemberian kompensasi tunai yang diberikan kepada pihak eksekutif di Lembaga perbankan Indonesia terhadap manajemen laba.

Penelitian ini dapat berkontribusi pada literatur dengan fokus menyelidiki peran kompensasi perusahaan perbankan dengan manajemen laba secara akrual. Sepengetahuan peneliti, penelitian ini adalah yang pertama menyelidiki perusahaan perbankan Indonesia dengan melihat sudut pandang dampak tata kelola dari segi pemberian kompensasi tunai dihubungkan dengan manajemen laba. Sebagai kontribusi praktis, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan perbankan terkait perlakuan pemberian kompensasi pada CEO atau direksi terutama untuk perbankan karena peneliti menemukan bahwa sistem kompensasi tunai yang diterapkan perbankan Indonesia belum dapat untuk menyelesaikan konflik agensi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Manajemen Laba Bank berdasarkan *Agency Theory***

Teori agensi umumnya berkaitan dengan hubungan antara agen dan prinsipal (Jensen & Meckling, 1976). Teori ini mendefinisikan masalah pemisahan antara kepemilikan dan kontrol perusahaan. Fenomena yang terjadi biasanya Prinsipal (pemegang saham) akan mendistribusikan pengelolaan dan pengendalian sumber daya kepada agen (eksekutif) untuk bertindak demi kepentingan terbaik prinsipal (Mishra & Kapil, 2018; Oh et al., 2011; Pucheta-Martínez & Gallego-Álvarez, 2020; Villiers et al., 2011). Namun, terjadi konflik kepentingan antara kedua belah pihak yang disebabkan karena sifat kebijakan bisnis antara strategi jangka pendek dan jangka panjang perusahaan. Konflik kepentingan yang terjadi antara prinsipal dan agen mendorong agen untuk menyajikan informasi yang tidak sebenarnya kepada prinsipal yang disebabkan karena asimetri informasi, terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja agen. Di sisi lain karena karakteristik laporan keuangan yang bersifat akrual kemungkinan agen menganggap praktik manajemen laba dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku umum, namun hal ini sebenarnya tidak sesuai dengan etika (Arita et al., 2021).

Konflik kepentingan ini disebabkan oleh motif agen yang sangat termotivasi oleh keuntungan dan peluang mereka sendiri dalam jangka pendek (Assenso-Okofu et al., 2020; Khan et al., 2013; Villiers et al., 2011). Literatur sebelumnya berpendapat bahwa manajemen sering terlibat dalam investasi jangka pendek dan enggan menanggung biaya penelitian dan pengembangan karena sifat jangka panjangnya (Villiers et al., 2011). Selain itu, jika terdapat kondisi ekonomi yang tidak normal CEO dapat berperilaku oportunistik dengan merancang paket kompensasi CEO yang tepat bagi dirinya (Assenso-Okofu et al., 2020). Oleh karena itu, konflik ini menciptakan masalah keagenan dan biaya keagenan.

Dewan direksi bertanggung jawab kepada *stakeholders* untuk pengambilan keputusan, dan pelaporan, meskipun mereka memiliki ruang lingkup dan kekuasaan yang terbatas (Y. K. Chang et al., 2017; Oh et al., 2011). Namun, Watts & Zimmerman (1986) mengungkapkan bahwa hubungan prinsipal dan agen sering ditentukan oleh angka akuntansi. Hal ini mengindikasikan agen untuk memikirkan bagaimana angka akuntansi tersebut dapat digunakan sebagai sarana untuk memaksimalkan kepentingannya. Salah satu bentuk tindakan agen tersebut disebut sebagai manajemen laba.

Industri perbankan memiliki perbedaan karakteristik dengan industri lainnya, di mana bank merupakan sektor usaha yang tidak transparan sehingga memungkinkan terjadinya permasalahan agensi (Kasum & Etudaiye-Muthar, 2014; Macey & O'Hara, 2003). Heykal et al. (2014) menyebutkan bahwa pemicu permasalahan agensi pada sektor perbankan adalah rentannya sektor perbankan terhadap kemungkinan terjadinya manajemen laba. Pada kondisi tertentu, manajer memiliki cara untuk menciptakan nilai perusahaan agar terlihat lebih menguntungkan. Manajemen laba yang ada di industri perbankan dapat muncul karena kendala dalam regulasi, seperti terkait dengan rasio kecukupan modal atau insentif tinggi pada skema bonus (Healy & Wahlen, 1999). Oleh karena itu, perlu menjadi catatan bahwa manajemen laba di bank lebih bermasalah daripada di perusahaan lain. Hal ini disebabkan pentingnya peran bank bagi pertumbuhan ekonomi, stabilitas dan kesejahteraan negara nasional, regional, dan global. (Hamdi & Zarai, 2012; Quttainah et al., 2013). Dengan demikian, manipulasi laba dapat memiliki implikasi berbahaya bagi seluruh perekonomian, seperti yang divisualisasikan oleh *financial depression* tahun 1998 dan 2008 yang berasal dari sektor perbankan (Othman & Mersni, 2014). Selama krisis keuangan, keruntuhan bank memperjelas bahwa

masalah asimetri informasi antara manajer dan pemegang saham sangat parah (Palia & Porter, 2007). Manajemen laba dianggap sebagai kendala bagi investor untuk memprediksi kinerja masa depan bank secara akurat dengan menggunakan informasi keuangan saat ini. Namun, permasalahan manajemen laba masih dapat diminimalisir dengan adanya tata kelola perusahaan (Bae et al., 2018), dengan menentukan persentase kepemilikan saham direksi internal dan eksternal yang akan memotivasi mereka untuk memantau manajemen perusahaan secara ketat (Villiers et al., 2011). Kemudian, memastikan tingkat independensi dari anggota dewan komisaris dan kualitas audit memberikan kontribusi dan berperan dengan baik di organisasi (Kim & Yoon, 2008).

#### **Pengembangan Hipotesis**

Kompensasi berhubungan pada kinerja, yang dimana kompensasi ada untuk memastikan manajer dapat melakukan upaya untuk memaksimalkan nilai perusahaan (Elsayed & Hany Elbardan, 2018; Fernandes et al., 2018). Mengikuti teori agensi, semakin besar konflik kepentingan antara prinsipal dan agen maka akan semakin besar biaya agen, oleh sebab itu penyesuaian kepentingan dengan kompensasi dapat menjadi ukuran untuk menangani biaya agensi (Jensen & Mackling, 1976). Jika kompensasi variabel bertindak sebagai faktor untuk meningkatkan nilai perusahaan, maka hal ini dapat menekan manajemen laba (Tahir et al., 2019). Namun, di sisi lain kompensasi juga dapat menyebabkan manajemen laba jangka pendek atau pengambilan risiko yang berlebihan dari pada memaksimalkan nilai perusahaan jangka panjang, tergantung pada bagaimana kompensasi diberikan (Lee & Hwang, 2019). Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada eksekutif bank di Indonesia biasanya berfokus pada gaji, insentif, tunjangan, dan bonus (Husni et al., 2020). Crocker &

Slemrod (2007) berpendapat bahwa optimalisasi untuk memaksimalkan nilai pemegang saham dan laporan kinerja manajer adalah tujuan yang tidak dapat dicapai secara bersamaan jika para manajer diberi kompensasi atas kinerja mereka sendiri yang ditentukan secara diskretional.

Cornett et al., (2009) melaporkan bahwa sensitivitas untuk pembayaran kinerja CEO berhubungan positif dengan manajemen laba. Disamping itu, manajer cenderung leluasa melaporkan laba yang akan meningkatkan volatilitas laba untuk mendapatkan kompensasi optimal (Goldman & Slezak, 2006), dan *moral hazard* (Sun, 2014).

Lee & Hwang (2019) menyebutkan bahwa manajemen laba berdampak pada kinerja keuangan. Manajemen laba memiliki dampak pada keberlanjutan keuangan perusahaan melalui keandalan laporan keuangan. Sementara, kompensasi hanya untuk mencerminkan kinerja. Oleh karena itu, jika suatu kinerja tidak dapat mencapai batas minimum, manajer akan melaporkan pendapatan insentif lebih sedikit pada periode saat ini, tetapi hal ini juga untuk memaksimalkan bonus periode berikutnya, maka manajemen laba akan terjadi pada periode berikutnya (Lee & Hwang, 2019). Sesuai dengan temuan, Healy (1985) yang menyatakan kompensasi manajer didasarkan pada laba akuntansi, dan kompensasi disediakan dalam rentang kinerja tertentu.

Pemberian kompensasi telah terbukti dapat memberikan pengaruh positif terhadap manajemen laba (Bergstresser & Philippon, 2006; Farichah, 2017; Gao & Shrieves, 2002; Houmes & Skantz, 2010; Moradi et al., 2015). Terutama pada industri perbankan, Lee & Hwang (2019) menemukan bukti bahwa kompensasi eksekutif dapat memberikan peningkatan terhadap akrual diskresioner pada perbankan di Korea. Senada dengan itu, (Alhadab & Al-Own (2019) membuktikan bahwa eksekutif bank Eropa dengan

insentif ekuitas tinggi dapat memanfaatkan provisi kerugian pinjaman untuk melakukan manajemen laba.

Penelitian yang telah dilakukan mendokumentasikan bahwa kompensasi memberikan dorongan kearah maksimalisasi laba dan meningkatkan kompensasi untuk periode berjalan. Ketika proporsi variabel kompensasi eksekutif meningkat diprediksi manajemen laba juga dapat meningkat. Oleh karena itu, hipotesis berikut ditetapkan:

**H1:** Kompensasi Eksekutif berpengaruh positif terhadap manajemen laba

### **Variabel Kontrol**

Penelitian ini mengontrol pengaruh faktor-faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi manajemen laba bank yaitu “ukuran perusahaan”, “pertumbuhan perusahaan”, “Kualitas Audit”, dan “Kecukupan Modal” yang dimana telah digunakan pada penelitian sebelumnya. Oleh sebab itu, Variabel ini dikendalikan pada penelitian ini.

Mengenai ukuran perusahaan, Lobo & Zhou (2006) berpendapat bahwa perusahaan besar memiliki peluang untuk meningkatkan nilai pendapatan mereka, karena kompleksitas kegiatan bisnis yang mereka miliki. Kemudian, Ajina et al. (2019) mengungkapkan bahwa di antara karakteristik perusahaan, ukuran perusahaan secara positif mempengaruhi akrual diskresioner karena perusahaan besar menghadapi lebih banyak tekanan dari investor dan analisis keuangan untuk menunjukkan pendapatan positif atau peningkatan pendapatan perusahaan, karena investor akan membuat keputusan berdasarkan informasi keuangan (Aprayuda et al., 2021; Aprayuda & Misra, 2020; Sofyan et al., 2020; Syofyan et al., 2020).

Collins et al. (2017) menyebutkan model Jones yang umum digunakan yang diterapkan secara memadai mengontrol akrual non-diskresioner yang secara alami terjadi karena pertumbuhan perusahaan. Akrual diskresioner lebih tinggi di

perusahaan dengan pertumbuhan yang tinggi. Terkait kualitas audit, Perusahaan yang diaudit oleh salah satu perusahaan audit Big Four lebih cenderung memiliki kinerja pasar yang lebih baik serta transparansi yang lebih besar (Damayanti & Priyadi, 2016).

Variabel kontrol yang terakhir tentang kecukupan modal. Bank dengan rasio modal yang rendah akan menggunakan kebijakan mereka dan pelaporan *discretionary loan loss provisions* rendah untuk pelaporan modal dan *earnings* yang lebih tinggi (Alhadab & Al-Own, 2019). Oleh karena itu beberapa variabel ini dikontrol dalam penelitian ini.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka. Penelitian ini menggunakan data panel dari perusahaan bank yang sahamnya terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama 5 tahun (2015-2019) melibatkan 30 bank terdiri dari 150 pengamatan.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah manajemen laba. Manajemen laba dalam penelitian ini adalah tingkat akrual diskretioner. Untuk mengukur akrual diskretioner penelitian ini menerapkan model Jones yang dimodifikasi (Dechow et al., 1996) dan juga memasukkan kinerja perusahaan seperti yang disarankan oleh Kothari et al., (2005). Mengikuti penelitian Klein (2002), model tersebut diperkirakan untuk semua tahun perusahaan. Kemudian, mengikuti penelitian sebelumnya (Kothari et al., 2005; Waweru & Prot, 2018). Untuk mengukur akrual diskretioner dilakukan perhitungan total akrual ( $TACC_{jt}$ ) dari perusahaan pada tahun  $t$  yang dihitung sebagai perbedaan antara laba sebelum *extraordinary items* (pos luar biasa) dan *discontinued operations* ( $EARN_{jt}$ ) dan aruskan atas kegiatan operasi ( $CFO_{jt}$ ) sebagai berikut:

$$TACC_{jt} = EARN_{jt} - CFO_{jt} \quad (1)$$

Penelitian ini memperkirakan regresi berikut untuk setiap kombinasi perusahaan dan perusahaan tahun:

$$\frac{TACC_{jt}}{TA_{jt-1}} = \beta_0 + \beta_1 \left( \frac{1}{TA_{jt-1}} \right) + \beta_2 \left( \frac{Rev}{TA_{jt-1}} \right) + \beta_3 \left( \frac{GPPE}{TA_{jt-1}} \right) + \beta_4 ROA_{jt-1} + e \quad (2)$$

Mengikuti penelitian sebelumnya Mostafa (2017), untuk mendapatkan estimasi secara spesifik perusahaan berdasarkan nilai  $\beta_0$ ,  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$  dan  $\beta_4$ , diperlukan nilai non-diskresioner akrual ( $NDA_{jt}$ ) dihitung dengan persamaan berikut ini :

$$NDA_{jt} = \beta_1 \left( \frac{1}{TA_{jt-1}} \right) + \beta_2 \left( \frac{Rev-Art}{TA_{jt-1}} \right) + \beta_3 \left( \frac{GPPE}{TA_{jt-1}} \right) + \beta_4 ROA_{jt-1} \quad (3)$$

Di mana:

- $\beta$  = Konstanta
- $TA_{jt-1}$  = Total aset pada periode t-1
- $Art$  = Perubahan piutang pada periode t
- $Rev$  = Perubahan laba pada periode t
- $GPPE$  = Aset tetap pada periode t
- $ROA$  = Tingkat pengembalian aset
- $e$  = eror

Mengikuti penelitian sebelumnya (Mostafa, 2017; Waweru & Prot, 2018), manajemen laba adalah hasil yang diperoleh dari persamaan (nilai residual ( $e$ )) yaitu nilai yang diperoleh dari persamaan (2) sebelumnya, total akrual ( $TACC_{jt}$ ) dikurangi non-diskresioner akrual ( $NDA_{jt}$ ), maka diperoleh nilai prediksi *discretionary accruals* (DA) sebagai berikut:

$$DA = TACC_{jt} - NDA_{jt} \quad (4)$$

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi Eksekutif dewan direksi bank yang diberikan dalam bentuk kompensasi tunai (*Cash Compensation*). Kompensasi tunai ditentukan berdasarkan kompensasi dari total insentif dan bonus CEO atau seluruh dewan direksi perusahaan berdasarkan kinerja selama

periode yang sesuai setelah akhir tahun fiskal (Lee & Hwang, 2019). Komponen ini dilihat pada catatan laporan keuangan terkait Kompensasi atas personil eksekutif atau manajemen kunci bank. Komponen ini diukur berdasarkan *LnTotal Kompensasi eksekutif* (Armstrong et al., 2012).

Variabel kontrol pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah ukuran perusahaan. Ukuran perusahaan merupakan ukuran atau besarnya asset yang dimiliki perusahaan (Gitman & Zutter, 2012). Komponen ini diukur berdasarkan *Ln Total Asset*.

Variabel kontrol kedua dalam penelitian ini adalah peluang pertumbuhan perusahaan. Hermuningsih (2014)

menyatakan bahwa untuk mengukur peluang pertumbuhan dapat menggunakan market to book value (MBV).

Variabel kontrol ketiga yaitu kecukupan Modal bank. Kecukupan modal bank ditentukan berdasarkan persentase *capital adequacy ratio* (CAR) yaitu total modal bank dari *risk weighted asset* (RWA) (Othman & Mersni, 2014).

Variabel kontrol terakhir yaitu kualitas audit yang ditentukan berdasarkan laporan keuangan perusahaan diaudit oleh salah satu perusahaan audit BIG-4 dengan nilai 1 dan nilai 0 untuk Non-BIG4 pada perusahaan di tahun t (Bajra & Cadez, 2018). Secara terstruktur definisi oprasional dan pengukuran variabel dirangkum pada Tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1 Definisi Oprasional Variabel**

Variabel	Definisi
Discretionary accrual (DA)	Ini adalah proksi untuk manajemen laba yang dihitung menggunakan model Jones yang dimodifikasi (Dechow et al., 1996) dan juga memasukkan kinerja perusahaan seperti yang disarankan oleh Kothari et al. (2005).
Kompensasi Eksekutif (COMP)	Variabel Independen ditentukan berdasarkan kompensasi tunai dari total gaji, tunjangan, dan bonus CEO atau seluruh dewan direksi perusahaan berdasarkan kinerja selama periode yang sesuai setelah akhir tahun fiskal (Lee & Hwang, 2019). Komponen ini dilihat pada catatan laporan keuangan terkait Kompensasi atas personil eksekutif atau manajemen kunci bank. Komponen ini diukur berdasarkan <i>LnTotal Kompensasi eksekutif</i> (Armstrong et al., 2012).
Ukuran Perusahaan (Size)	Ditentukan berdasarkan ukuran atau besarnya asset yang dimiliki perusahaan diukur berdasarkan <i>Ln Total Asset</i> (Gitman & Zutter, 2012).
Pertumbuhan Perusahaan (GWTH)	Ditentukan berdasarkan peluang pertumbuhan perusahaan untuk mengukur peluang pertumbuhan dapat menggunakan market to book value (MBV) (Hermuningsih, 2014).
Kecukupan Modal (CR)	Ditentukan oleh ditentukan berdasarkan persentase <i>capital adequacy ratio</i> (CAR) yaitu total modal bank dari <i>risk weighted asset</i> (RWA) (Othman & Mersni, 2014).
Kualitas Audit (AUDIT)	ditentukan berdasarkan laporan keuangan perusahaan diaudit oleh salah satu perusahaan audit BIG-4 dengan nilai 1 dan nilai 0 untuk Non-BIG4 pada perusahaan di tahun t (Bajra & Cadez, 2018)

### Data Penelitian

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini berasal dari data sekunder dari unit analisis perusahaan perbankan. Sampel penelitian ini adalah perusahaan bank di Indonesia. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dimana sampel perusahaan diambil dengan beberapa kriteria yaitu, 1) perusahaan termasuk perusahaan perbankan yang *go-public* dan sahamnya terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada periode penelitian selama 5 tahun (2015-2019), data laporan keuangan perusahaan tersedia pada tahun 2015-2019, perusahaan sampel tersebut mempublikasikan laporan keuangan yang telah diaudit dengan menggunakan tahun buku yang berakhir pada tanggal 31 Desember, perusahaan tersebut memiliki data yang tersedia lengkap mengenai jumlah kompensasi eksekutif yang diperlukan peneliti serta data lainnya terkait dengan perhitungan akrual diskretioner. Dari populasi perusahaan bank yang terdaftar di BEI pada tahun 2015-2018 di BEI terdapat sebanyak 32 bank memenuhi kriteria menjadi sampel penelitian. Dalam proses pengolahan data terdapat 2 data *outliers* karena informasi tidak tersedia secara lengkap. Agar tidak mengganggu estimasi data, maka 2 data *outliers* tersebut dihapus dari sampel penelitian. Dengan demikian penelitian ini melibatkan 30 bank dengan jumlah pengamatan 150. Secara terstruktur sampel penelitian dan bank yang terlibat dapat dilihat pada Tabel 2 dan Tabel 3.

**Tabel 2. Sampel Penelitian**

Keterangan	Total
Total perusahaan bank yang terdaftar di BEI tahun 2015 – 2019	32
Perusahaan yang tidak memenuhi kriteria	(2)
<b>Total Sampel</b>	<b>30</b>

**Tabel 3. Sampel Bank yang terlibat**

Keterangan	Total
Bank BUMN	5
Bank BUMSN	22
Bank BPD	3
<b>Total Sampel</b>	<b>30</b>

Bank BUMN	5
Bank BUMSN	22
Bank BPD	3
<b>Total Sampel</b>	<b>30</b>

Keterangan : BUMN (Bank Umum Milik Negara), BUMSN (Bank Umum Milik Swasta Nasional), dan BPD (Bank Pembangunan Daerah).

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data panel. Tahap awal peneliti mendeskripsikan statistik deskriptif penyebaran data. Kemudian dilakukan uji korelasi untuk melihat apakah terjadi permasalahan pada asumsi pada data. Untuk menguji pengaruh variabel dalam penelitian ini, peneliti mengestimasi regresi data panel penelitian ini menggunakan model *Random Effect* yang melihat perbedaan intersep diakomodasi oleh *error terms* masing-masing perusahaan. Menurut Nachrowi & Usman, (2006) model ini akan mengestimasi data panel dimana variabel gangguan mungkin saling berhubungan antar waktu dan antar objek analisis.

Untuk menguji pengaruh variabel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis dengan *least square random effect regression*. Berdasarkan Gujarati & Porter (2009) penelitian akan menguji Hausman test untuk melihat error dalam korelasi dengan variabel independen. Hasil mendemonstrasikan bahwa model *random effect* adalah yang paling tepat untuk data penelitian ini:

$$DA = \beta_0 + \beta_1 COMP + \beta_7 Controls + e \quad (5)$$

Di mana:

- $\beta$  = Konstanta
- $DA$  = Diskretionari Akrual
- $COMP$  = Kompensasi Eksekutif
- $Controls$  = Variabel Kontrol
- $e$  = Error

Untuk menunjukkan bahwa hasil penelitian ini kuat (*robust*) dilakukan uji ketahanan (*robustness test*), *robustness test*

dilakukan dengan model alternatif. Peneliti menguji sensitivitas temuan penelitian ini dengan menambahkan variabel *Herfindahl-Hirschman Index* (HHI) sebagai proksi untuk persaingan pasar produk mengingat perusahaan perbankan di Indonesia memiliki perbedaan segmen pasar antara BUMN, BUMSN, dan BPD.

**HASIL PENELITIAN**

**Statistik Deskriptif dan Uji Kolinearitas**

Tabel 4 menggambarkan statistik deskriptif variabel dari sampel yang digunakan dalam analisis empiris. Variabel Kompensasi (Comp) menggambarkan nilai rata-rata, tertinggi, dan terendah dari kompensasi yang didapatkan eksekutif bank. Kompensasi rata-rata adalah 10.39672, nilai tertinggi 13.33848, dan nilai terendah adalah 7.886457. Kemudian

Variabel Kontrol Ukuran Perusahaan (Size) menggambarkan seberapa besar aset atau kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan. Ukuran asset perbankan rata-rata adalah 15.3128, nilai tertinggi adalah 13.33848, dan nilai terendah adalah 11,2269. Peluang pertumbuhan (GWTH) dengan nilai buku pasar sebagai variabel kontrol secara rata-rata adalah 0.82665, nilai tertinggi 2.533, dan nilai terendah 0.221. Untuk kecukupan modal (CR) sebagai variabel kontrol nilai rata-rata adalah 0.1102 ini menunjukkan mayoritas perbankan sehat dan mampu meminimalisir resiko modal yang tinggi serta mampu mengelola modal untuk profitabilitas dengan baik, sedangkan nilai tertinggi adalah 0.239, dan nilai terendah 0.0864.

**Tabel 4 Statistik Deskriptif**

Variabel	Mean	Maximum	Minimum
Comp	10.39672 (1.366123)	13.33848	7.886457
Size	15.3128 (0.4770)	17.8545	11.2269
GWTH	0.82665 (0.787513)	2.533	0.221
CR	0.1102 (0.1045)	0.239	0.0864
AUDIT	0 (0.502)	1	0
Total Observasi 150			

Sumber: Eviews 10, 2021 (diolah oleh penulis)

**Tabel 5. Uji Kolinearitas**

	DA	COMP	SIZE	GWTH	CR	AUDIT
<b>DA</b>	1.0000					
<b>COMP</b>	0.3260	1.0000				
<b>SIZE</b>	0.4278	0.1875	1.0000			
<b>GWTH</b>	0.2387	-0.2446	0.1516	1.0000		
<b>CR</b>	0.3676	0.3264	0.0948	0.2624	1.0000	
<b>AUDIT</b>	0.2387	-0.2446	0.1923	0.4528	-0.4521	1.0000

Sumber: Eviews 10, 2021 (diolah oleh penulis)

Hasil *Pearson pair wise correlation* di antara variabel-variabel independen ditunjukkan pada Tabel 5. Sebagaimana dilihat pada Tabel 5 tidak ada koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,7. Hal ini

menunjukkan nilai korelasi antara variabel independen tidak ada gejala multikolinieritas (Gujarati & Porter, 2009). Selain itu, nilai varian faktor inflasi (VIF) berada di bawah 10, mengkonfirmasi

bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada penelitian ini (Gujarati & Porter, 2009).

### Pengujian Hipotesis

Tabel 6 menyajikan hasil uji *random effect regressin* (REM) yang menjelaskan pengaruh dari variabel independen ke akrual diskresioneri. Variabel independen pada penelitian ini untuk manajemen laba perbankan indonesia berdasarkan nilai  $R^2$  adalah 12,24%. Hal ini menjelaskan ada 12,24% variasi dalam variabel manajemen laba. Tabel 6 dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 6. Hasil Random Effects Regression (REM)**

	Koefisien (Std Error)
CONSTANT	0.0636** (0.0418)
COMP.	0.2016** (0.0166)
SIZE	-0.0238 (0.1626)
GWTH	0.1257** (0.0425)
CR	-0.0017** (0.0032)
AUDIT	-0.2354** (0.0128)
Adjusted R <sup>2</sup>	0.1224
Total Observasi	150

Keterangan:

\*\* diterima pada tingkat signifikansi  $\alpha < 5\%$

Sumber: Eviews 10, 2021 (diolah oleh penulis)

Sebagaimana terlihat pada Tabel 6. Ukuran perusahaan, Peluang pertumbuhan, Kecukupan Modal, dan Kualitas Audit perbankan yang dianggap dapat mempengaruhi tingkat manajemen laba telah dikontrol dalam penelitian ini. Hipotesis 1 memprediksi bahwa kompensasi eksekutif memiliki pengaruh positif terhadap manajemen laba. Tabel 3 menunjukkan nilai probabilitas signifikan di level 0.05 (\*\*). Untuk kompensasi eksekutif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menerima Hipotesis 1.

### PEMBAHASAN

Kompensasi eksekutif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba. Temuan penelitian ini mendukung pandangan teori agensi Jensen & Mackling (1976) yang melihat ada konflik kepentingan antara prinsipal dan agen, yang menegaskan bahwa manajer mementingkan kepentingannya sendiri untuk memaksimalkan kekayaan. Pihak eksekutif dapat meningkatkan tingkat akrual diskresioner agar menunjukkan kinerja yang baik atau sesuai harapan prinsipal dengan mengharapkan kompensasi yang lebih tinggi dari kinerja atas manajemen laba tersebut (Conyon, 2006; Fernandes et al., 2018; M. C. Jensen & Murphy, 1990).

Hasil temuan penelitian ini memiliki arah pengaruh positif antara kompensasi eksekutif dengan akrual diskretioner. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi akan diikuti dengan tingginya tingkat akrual diskretioner. Penelitian ini mendukung temuan Bergstresser & Philippon (2006), dan Moradi et al. (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada eksekutif akan berdampak pada manajemen laba. Secara spesifik Temuan ini mengonfirmasi temuan dan Lee & Hwang (2019), dan Alhadap & Own (2019) yang membuktikan bahwa pemberian kompensasi eksekutif bank dapat menyebabkan perilaku yang mengarah pada manajemen laba dengan akrual diskretioner.

Temuan ini berbeda dengan Prihastomo & Khafit (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi bonus berdampak negatif pada manajemen laba secara akrual di perusahaan manufaktur indonesia. Tampaknya, strategi pemberian kompensasi pada industri manufaktur berhasil menekan tingkat akrual diskretioner, sehingga dapat menjadi biaya agensi untuk meredam konflik kepentingan antara eksekutif dan pemegang saham. Namun, sesuai temuan

penelitian ini pada industri perbankan pemberian kompensasi eksekutif tidak dapat menjadi solusi dalam menyelesaikan permasalahan agensi konflik. Perbedaan ini dapat disebabkan karena karakteristik industri perbankan yang berbeda dengan manufaktur.

Selain itu, kebijakan kompensasi eksekutif bank juga berbeda dengan industri lainnya. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan temuan temuan John & Qian (2005) yang membahas mengenai fitur insentif dari kompensasi manajemen puncak di industri perbankan. Mereka menyebutkan struktur kompensasi untuk manajemen bank harus memiliki sensitivitas kinerja pembayaran yang rendah karena leverage bank yang tinggi, dan fakta bahwa bank adalah lembaga yang diregulasi. Kemudian, mereka membuktikan bahwa bahwa sensitivitas kinerja gaji untuk CEO bank lebih rendah dari pada untuk CEO perusahaan manufaktur. Perbedaan ini sebagian besar disebabkan oleh perbedaan rasio hutang, dan sensitivitas kinerja pembayaran bank menurun dengan ukuran bank.

Strategi tata kelola perusahaan seperti pemberian kompensasi kepada CEO atau direksi di lembaga perbankan Indonesia dapat menciptakan peningkatan kinerja perusahaan (Husni et al., 2020). Namun, disaat yang sama peningkatan akrual diskresioner juga dapat terjadi di dalam peningkatan kinerja tersebut. Sebagai strategi agar manajemen laba tidak terjadi tata kelola bank dapat memberikan kompensasi eksekutif dalam bentuk lain, seperti Tahir et al. (2019) yang menemukan bukti bahwa lebih sedikit manipulasi peningkatan pendapatan melalui akrual dan pengeluaran diskresioner ketika kontrak kompensasi eksekutif diberikan secara non-keuangan dari pada keuangan. Berarti bahwa kompensasi non-finansial dan jangka panjang mendorong para eksekutif untuk bekerja menuju kesuksesan jangka panjang

perusahaan dari pada imbalan jangka pendek mereka sendiri.

#### **Uji Robustness**

Penelitian ini menggunakan analisis tambahan untuk menguji *robustness*. Secara khusus, peneliti menguji sensitivitas hasil terhadap dimasukkannya variabel tambahan dan langkah-langkah alternatif. Penelitian ini membedakan ukuran bank dengan kaitannya antara industri dan indikator jumlah persaingan di antara mereka. Secara sederhana hal ini disebut kekuatan dan persaingan pasar diantara perusahaan. Laksmana & Yang (2015) menyebutkan bahwa Herfindahl-Hirschman Index (HHI) adalah ukuran yang banyak digunakan untuk konsentrasi pasar, sebagai proksi untuk persaingan pasar produk. Penelitian ini menggunakan HHI untuk membedakan tingkat persaingan pasar antar bank. HHI dihitung sebagai jumlah kuadrat pangsa pasar di industri =  $\sum [s / S]^2$ , di mana s adalah pendapatan bank dan S adalah jumlah pendapatan bank untuk semua perusahaan di industri (total pendapatan jasa bank dalam industri/pengamatan) (Laksmana & Yang, 2014)

Hasil tabel 4 menunjukkan HHI berpengaruh positif signifikan pada akrual diskresioner. Temuan ini berbeda dengan temuan penelitian Chang et al. (2019) yang menyatakan terdapat hubungan signifikan negatif antara persaingan pasar dan akrual diskresioner. Peneliti berpendapat perbedaan hasil ini disebabkan oleh perbedaan karakteristik industri bank yang diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi tingkat persaingan di antara perusahaan-perusahaan bank tingkat terjadinya akrual diskresioner akan meningkat. Hasil dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Random Effects Regression(REM) HHI**

	Koefisien (Std Error)
CONSTANT	0.0718* (0.0537)

COMP.	0.3117** (0.0548)
SIZE	-0.0113 (0.1714)
GWTH	0.0852** (0.0489)
CR	-0.0046** (0.0513)
AUDIT	-0.1532* (0.0613)
HHI	0.0746** (0,0445)
Adjusted R <sup>2</sup>	0.1018
Total Observasi	150

Keterangan:

\* diterima pada tingkat signifikansi  $\alpha < 10\%$

\*\* diterima pada tingkat signifikansi  $\alpha < 5\%$

Sumber: Eviews 10, 2021 (diolah oleh penulis)

Sebagaimana dilihat pada Tabel 4 setelah model regresi dijalankan dengan memasukkan faktor HHI secara keseluruhan hasil tidak jauh berbeda dengan yang hasil yang ditampilkan dalam Tabel 3, hal ini menunjukkan bahwa temuan penelitian ini *robust*, dengan uji menggunakan model statistik yang berbeda.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi eksekutif terhadap manajemen laba berdasarkan tingkat akrual diskresioner di Perbankan Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi eksekutif berpengaruh positif terhadap manajemen laba. Oleh karena itu, strategi perusahaan dengan pemberian kompensasi tidak berhasil menjadi penyelarasan konflik kepentingan sebagai biaya agensi. Strategi tata kelola perusahaan seperti pemberian kompensasi kepada CEO atau direksi di lembaga perbankan Indonesia dapat menciptakan peningkatan kinerja perusahaan, tetapi disaat yang sama peningkatan akrual diskresioner juga dapat terjadi didalam peningkatan kinerja tersebut.

Penerapan strategi pemberian kompensasi pada eksekutif belum sepenuhnya efektif pada lembaga keuangan khususnya perbankan di Indonesia, karena dapat menyebabkan terjadinya peningkatan akrual diskresioner. Namun, strategi ini tidak sepenuhnya mengarah pada manajemen laba karena sebagian temuan penelitian sebelumnya telah membuktikan pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan bahwa strategi pemberian kompensasi masih dapat diterapkan jika bank memiliki kepemilikan mayoritas insitutional, bank di audit oleh perusahaan audit BIG-4, dan memiliki (sebagian) komisaris yang bersifat independen, di mana ketiga komponen tata kelola ini dapat menekan tingkat akrual diskresioner. Selain itu, strategi kompensasi masih dapat diterapkan jika misalnya kompensasi dalam bentuk non-keuangan yang bersifat jangka Panjang.

Penelitian ini dapat berkontribusi secara praktis, sebagai dasar pengambilan keputusan perbankan terkait perlakuan pemberian kompensasi pada CEO atau direksi. Selanjutnya, secara teoritis pada industri perbankan tampaknya pemberian kompensasi yang diberikan secara tunai seperti insentif dan bonus belum dapat menjadi solusi sebagai biaya agensi dalam menyelesaikan permasalahan agensi konflik.

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Data kompensasi eksekutif pada penelitian ini terbatas pada data keseluruhan kompensasi eksekutif. Tidak ada pemisahan kompensasi tunai antara direktur utama dan direksi karena informasi ini tidak dipublikasikan di dalam laporan tahunan bank. Keterbatasan ini dapat mengakibatkan hasil yang diperoleh kurang mampu digeneralisasi karena kemungkinan terdapatnya perbedaan karakteristik dan kecenderungan diantara direktur utama dan direksi. Kemudian, jenis kompensasi dalam penelitian ini

terbatas pada total dari seluruh kompensasi seperti insentif dan bonus. Oleh sebab itu, Penelitian yang akan datang dapat membedakan karakteristik ini agar hasil yang diperoleh lebih relevan.

## REFERENSI

- Ajina, A., Lakhal, F., & Ayed, S. (2019). Does Corporate Social Responsibility Reduce Earnings Management? The Moderating Role of Corporate Governance and Ownership. *Management International*, 23(2), 45–55. <https://doi.org/10.7202/1060030ar>
- Alhadab, M., & Al-Own, B. (2019). Earnings management and equity incentives: evidence from the European banking industry. *International Journal of Accounting & Information Management*, 27(2), 44–261. <https://doi.org/10.2308/accr.2005.80.2.441>
- Aprayuda, R., & Misra, F. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Investasi Investor Muda di Pasar Modal Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(5), 1084–1098.
- Aprayuda, R., Misra, F., & Kartika, R. (2021). Does Order of Information Affect Investors' Investment Decisions?: Experimental Investigation. *Journal of Accounting and Investment*, 22(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.18196/jai.v22i1.9965>
- Arita, S., Aprayuda, R., Putra, D. G., & Syofyan, R. (2021). Earnings Management Practices From Perspective a Law and Ethical Views. *Proceedings of the Sixth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2020) Earnings*, 179(Piceeba 2020), 307–313.
- Armstrong, C. S., Blouin, J. L., & Larcker, D. F. (2012). The incentives for tax planning. *Journal of Accounting and Economics*, 53(1–2), 391–411. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2011.04.001>
- Assenso-Okofu, O., Ali, J., & Ahmed, K. (2020). The effects of global financial crisis on the relationship between CEO compensation and earnings management. *International Journal of Accounting and Information Management*, 28(2), 389–408. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-08-2019-0101>
- Bae, S. M., Masud, M. A. K., & Kim, J. D. (2018). A cross-country investigation of corporate governance and corporate sustainability disclosure: A signaling theory perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 10(8), 2611. <https://doi.org/10.3390/su10082611>
- Bajra, U., & Cadez, S. (2018). The Impact of Corporate Governance Quality on Earnings Management: Evidence from European Companies Cross-listed in the US. *Australian Accounting Review*, 28(2), 152–166. <https://doi.org/10.1111/auar.12176>
- Banghøj, J., Gabrielsen, G., & Petersen, C. (2010). Determinants of executive compensation in privately held firms. *Accounting & Finance*, 50(3), 481–510.
- Bar-Gill, O., & Bebchuk, L. A. (2002). *Misreporting Corporate Performance* (Discussion Paper No. 400.).
- Bergstresser, D., & Philippon, T. (2006). CEO incentives and earnings management. *Journal of Financial Economics*, 80(3), 511–529. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2004.10.011>
- Bosse, D. A., & Phillips, R. A. (2016). Agency Theory and Bounded Self-Interest. *Academy of Management Review*, 41(2), 276–297. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jfineco.2015.12.003> <http://search.ebscohost>

- .com/login.aspx?direct=true&#38;db=aph&%2338;AN=4369846&%2338;site=ehost-live
- Chang, H. Y., Liang, L. H., & Yu, H. F. (2019). Market power, competition and earnings management: accrual-based activities. *Journal of Financial Economic Policy*, 11(3), 368–384. <https://doi.org/10.1108/JFEP-08-2018-0108>
- Chang, Y. K., Oh, W. Y., Park, J. H., & Jang, M. G. (2017). Exploring the Relationship Between Board Characteristics and CSR: Empirical Evidence from Korea. *Journal of Business Ethics*, 140(2), 225–242. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2651-z>
- Collins, D. W., Pungaliya, R. S., & Vijh, A. M. (2017). The effects of firm growth and model specification choices on tests of earnings management in quarterly settings. *Accounting Review*, 92(2), 69–100. <https://doi.org/10.2308/accr-51551>
- Conyon, M. J. (2006). Executive Compensation and Incentives. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 25–44. <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-53265-7.50009-3>
- Cornett, M. M., McNutt, J. J., & Tehranian, H. (2009). Corporate governance and earnings management at large U.S. bank holding companies. *Journal of Corporate Finance*, 15(4), 412–430. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2009.04.003>
- Crocker, K. J., & Slemrod, J. (2007). The economics of earnings manipulation and managerial compensation. *RAND Journal of Economics*, 38(3), 698–713. <https://doi.org/10.1111/j.0741-6261.2007.00107.x>
- Damayanti, D. L., & Priyadi, M. P. (2016). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Pada Luas Pengungkapan Sukarela Dan Implikasinya Terhadap Asimetri Informasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* :, 5(2), 1–17.
- Dechow, P. M., Sloan, R. G., & Sweeney, A. P. (1996). Causes and consequences of earnings manipulation: An analysis of firms subject to enforcement actions by the SEC. *Contemporary Accounting Research*, 13(1), 1–36. <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.1996.tb00489.x>
- Elsayed, N., & Hany Elbardan. (2018). Investigating the associations between executive compensation and firm performance. *Journal of Applied Accounting Research*, 19(2), 245–270. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JAAR-03-2015-0027>
- Farichah, F. (2017). Management compensation and auditor reputation on earnings management and on share returns. *European Research Studies Journal*, 20(3), 196–208. <https://doi.org/10.35808/ersj/704>
- Fernandes, A. P., Ferreira, P., & Winters, L. A. (2018). The effect of competition on executive compensation and incentives: Evidence from a quasi-natural experiment. *Journal of Human Resources*, 53(3), 783–824. <https://doi.org/10.3368/jhr.53.3.0215-6963R1>
- Gao, P., & Shrieves, R. E. (2002). Earnings Management and Executive Compensation: A Case of Overdose of Option and Underdose of Salary? In *SSRN Electronic Journal* (University). <https://doi.org/10.2139/ssrn.302843>
- Gerhart, B., & Bretz Jr, R. D. (1994). Employee Compensation. *New York*.
- Gitman, L. J., & Zutter, C. J. (2012). *Principle of Management Finance* (13 The Add).
- Goldman, E., & Slezak, S. L. (2006). An equilibrium model of incentive contracts in the presence of

- information manipulation. *Journal of Financial Economics*, 80(3), 603–626.  
<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2005.05.007>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (Internatio). Mc Graw-Hill.
- Hamdi, F. M., & Zarai, M. A. (2012). Earnings Management to Avoid Earnings Decreases and Losses: Empirical Evidence from Islamic Banking Industry. *Research Journal of Finance and Accounting*, 3(3), 88–107.
- Healy, P. M. (1985). The effect of bonus schemes on accounting decisions. *Journal of Accounting and Economics*, 7(1–3), 85–107.  
[https://doi.org/10.1016/0165-4101\(85\)90029-1](https://doi.org/10.1016/0165-4101(85)90029-1)
- Healy, P. M., & Wahlen, J. M. (1999). A Review of the Earnings Management Literature and Its. *Accounting Horizons*, 13(4), pp.365-383.  
<http://www.aaajournals.org/doi/abs/10.2308/acch.1999.13.4.365>
- Hermuningsih, S. (2014). Profitability, Growth Opportunity, Capital Structure and the Firm Value. *Buletin Ekonomi Moneter Dan Perbankan*, 16(2), 115–136.  
<https://doi.org/10.21098/bemp.v16i2.440>
- Heykal, M., Siagian, P., & Iswandi. (2014). Impact Analysis of Indonesian Financial Accounting Standard based on the IFRS Implementation for Financial Instruments in the Indonesian Commercial Bank. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1247–1250.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.620>
- Houmes, R. E., & Skantz, T. R. (2010). Highly valued equity and discretionary accruals. *Journal of Business Finance and Accounting*, 37(1–2), 60–92.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-5957.2009.02179.x>
- Husni, T., Rahim, R., & Aprayuda, R. (2020). Cash Compensation, Corporate Governance, Ownership, and Dividend Policy on Banking Performance. *Proceedings of the 6th Annual International Conference on Management Research (AICMaR 2019)*.  
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200331.046>
- Jensen, M. C., & Murphy, K. J. (1990). CEO incentives-its not how much you pay, but how. *Harvard Business Review*, 68(3), 138–149.  
<https://doi.org/10.1111/j.1745-6622.2010.00262.x>
- Jensen, Michael C, & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.  
[https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Jiwandono, L. Y., & Rahmawati, R. (2015). TOTAL KOMPENSASI EKSEKUTIF DAN MANAJEMEN LABA RIIL (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI tahun 2010-2013). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 15(1), 23.  
<https://doi.org/10.20961/jab.v15i1.173>
- John, K., & Qian, Y. (2005). Incentive features in CEO compensation in the banking industry. *Economic Policy Review*, 9(1), 109–121.
- Kasum, A. S., & Etudaiye-Muthar, O. F. (2014). Corporate Governance Breach: An Overview of the Owner-Manager Agency Problem in the Nigerian Banking Industry. In *In Corporate Governance* Springer, Berlin, Heidelberg. (pp. 187–196).  
<https://doi.org/10.1007/978-3-642-45167-6>

- Khan, A., Muttakin, M. B., & Siddiqui, J. (2013). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosures: Evidence from an Emerging Economy. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 207–223. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1336-0>
- Kim, H. J., & Yoon, S. S. (2008). The impact of corporate governance on earnings management in Korea. *Malaysian Accounting Review*, 7(1), 43–59.
- Klein, A. (2002). Audit committee, board of director characteristics, and earnings management. *Journal of Accounting and Economics*, 33(3), 375–400. [https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(02\)00059-9](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(02)00059-9)
- Kothari, S. P., Leone, A. J., & Wasley, C. E. (2005). Performance matched discretionary accrual measures. *Journal of Accounting and Economics*, 39(1), 163–197. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2004.11.002>
- Laksmiana, I., & Yang, Y. (2015). Product market competition and corporate investment decisions. In *Review of Accounting and Finance* (Vol. 14, Issue 2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/RAF-11-2013-0123>
- Lee, M., & Hwang, I. T. (2019). The effect of the compensation system on earnings management and sustainability: Evidence from Korea banks. *Sustainability (Switzerland)*, 11(11), 1–24. <https://doi.org/10.3390/su11113165>
- Lobo, G. J., & Zhou, J. (2006). Increase after the Sarbanes-Oxley Act? *Accounting Horizons*, 20(1), 57–73.
- Lublin. (2006). *Boards Tie CEO Pay More Tightly to Performance; Options Grants May Depend On Meeting Financial Goals; Moving Beyond a 'Pulse.'* Wall Street Journal, Eastern Edition, New York, N.Y A.1.
- Macey, J. R., & O'Hara, M. (2003). The corporate governance of banks. *Economic Policy Review*, 9(1), 91–107. <https://doi.org/10.1108/13581980610711144>
- Merchant, K. A., & State, W. A. Van der. (2007). *Management Control Systems: Performance Measurement, Evaluation and Incentives* (Prentice H).
- Mishra, R. K., & Kapil, S. (2018). Effect of board characteristics on firm value: evidence from India. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 41–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/SAJBS-08-2016-0073>
- Moradi, M., Salehi, M., & Zamanirad, M. (2015). Analysis of incentive effects of managers' bonuses on real activities manipulation relevant to future operating performance. *Management Decision*, 53(2), 432–450. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2014-0172>
- Mostafa, W. (2017). The impact of earnings management on the value relevance of earnings: Empirical evidence from Egypt. *Managerial Auditing Journal*, 32(1), 50–74. <https://doi.org/10.1108/MAJ-01-2016-1304>
- Nachrowi, D., & Usman, H. (2006). *Ekonometrika: Pendekatan Populer dan Praktis Untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*. Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Nugroho, R., & Rosidy, D. (2019). Pengaruh Komisaris Independen Dan Kompensasi Eksekutif Terhadap Agresivitas Pajak. *Info Artha*, 3(1), 55–65. <https://doi.org/10.31092/jia.v3i1.563>
- Oh, W. Y., Chang, Y. K., & Martynov, A. (2011). The Effect of Ownership Structure on Corporate Social

- Responsibility: Empirical Evidence from Korea. *Journal of Business Ethics*, 104(2), 283–297. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0912-z>
- Othman, H. Ben, & Mersni, H. (2014). The use of discretionary loan loss provisions by Islamic banks and conventional banks in the Middle East region: A comparative study. *Studies in Economics and Finance*, 31(1), 106–128. <https://doi.org/10.1108/SEF-02-2013-0017>
- Palia, D., & Porter, R. (2007). Agency theory in banking: An empirical analysis of moral hazard and the agency costs of equity. *Banks and Bank Systems*, 2(3), 142–156.
- Prihastomo, E. D., & Khafid, M. (2018). The Effect of Bonus Compensation and Leverage on Earnings Management with Financial Performance as Intervening Variable. *Accounting Analysis Journal*, 7(1), 52–60. <https://doi.org/10.15294/aa.v7i1.18490>
- Pucheta-Martínez, M. C., & Gallego-Álvarez, I. (2020). Corporate Environmental Disclosure Practices in Different National Contexts: The Influence of Cultural Dimensions. *Organization & Environment*, 33(4), 597–623. <https://doi.org/10.1177/1086026619860263>
- Quttainah, M. A., Song, L., & Wu, Q. (2013). Do Islamic banks employ less earnings management? *Journal of International Financial Management and Accounting*, 24(3), 203–233. <https://doi.org/10.1111/jifm.12011>
- Sofyan, R., Putra, D. G., & Aprayuda, R. (2020). Does the Information on the Internet Media Respond to the Stock Market? *Proceedings of the 5th Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA-5 2020)*, 152, 510–520. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201126.057>
- Song, W. L., & Wan, K. M. (2019). Does CEO compensation reflect managerial ability or managerial power? Evidence from the compensation of powerful CEOs. *Journal of Corporate Finance*, 56, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2018.11.009>
- Sun, B. (2014). Executive compensation and earnings management under moral hazard. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 41, 276–290. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2014.02.004>
- Syofyan, R., Putra, D. G., & Aprayuda, R. (2020). Influence of Company Value Information, Dividend Policy, and Capital Structure on Stock Price. *SAR (Soedirman Accounting Review): Journal of Accounting and Business*, 5(2), 152–169.
- Tahir, M., Ibrahim, S., & Nurullah, M. (2019). Getting compensation right - The choice of performance measures in CEO bonus contracts and earnings management. *British Accounting Review*, 51(2), 148–169. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2018.09.004>
- Villiers, C. de, Naiker, V., & Staden, C. J. van. (2011). The effect of board characteristics on firm environmental performance. *Journal of Management*, 37(6), 1636–1663. <https://doi.org/10.1177/0149206311411506>
- Watts, R. L., & Zimmerman, J. L. (1986). *Positive Accounting Theory* (Edgewood C). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=928677](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=928677)
- Watts, R. L., Zimmerman, J. L., & Ross, S. L. (1978). Towards a Positive Theory of the Determination

of Accounting Standards Towards a Positive Theory of the Determination of Accounting. *Source: The Accounting Review* *THE ACCOUNTING REVIEW*, 53(1), 112–134.

[http://www.jstor.org/stable/245729%](http://www.jstor.org/stable/245729%0Ahttp://about.jstor.org/terms)

[0Ahttp://about.jstor.org/terms](http://about.jstor.org/terms)

Waweru, N. M., & Prot, N. P. (2018).

Corporate governance compliance and accrual earnings management in eastern Africa: Evidence from Kenya and Tanzania. *Managerial Auditing Journal*, 33(2), 171–191.  
<https://doi.org/10.1108/MAJ-09-2016-1438>