

Pengaruh Ideologi Etis, Personal Benefit dan Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Manajemen Laba: Sebuah Studi Eksperimen

IETJE NAZARUDDIN

Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta,
Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, 55183, Telp +274 387656, D.I. Yogyakarta, Indonesia
* Corresponding Author, E_mail:ietje.effendi@yahoo.com.sg

ABSTRACT

This study aims to investigate factors that influence earnings management behavior, namely: individual ethical ideology, professional commitment on earnings management policies and personal benefits. The samples used are 261 graduate students in Indonesia as a proxy for managers and accountants. Validity and reliability testing performed before hypothesis testing using structural equation models. The results showed support for the hypothesis. Personal benefits negative effect on professional commitment and ethical ideology. Professional commitment reduce support for the practice of earnings management, as well as ethical ideology on earnings management behavior
Keywords: Earnings Management; Professional Commitment; Ethical Ideology; Personal Benefit.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku manajemen laba, terdiri dari; ideologi etis, komitmen profesional atas kebijakan manajemen laba dan *personal benefit*. Sampel yang digunakan sebanyak 261 mahasiswa pasca sarjana di Indonesia sebagai proksi manajer dan akuntan. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum uji hipotesa dengan menggunakan *structural equation model*. Hasil penelitian menunjukkan dukungan terhadap hipotesis. *Personal benefit* berpengaruh negatif terhadap komitmen profesional dan ideologi etis. Komitmen profesional menurunkan dukungan pada praktik manajemen laba, begitu pula dengan ideologi etis terhadap perilaku manajemen laba
Kata Kunci: Manajemen Laba; Komitmen Profesional; Ideologi Etis; *Personal Benefit*.

PENDAHULUAN

Para manajer secara rutin membuat pilihan-pilihan akuntansi yang mempengaruhi *earnings* (laba) dan tidak semua pilihan tersebut bertentangan dengan prinsip akuntansi berterima umum. Tindakan tidak etis dalam membuat pilihan akuntansi yang memiliki intensi menyesatkan *stakeholders* telah sering dipertanyakan. Penelitian ini dimotivasi karena banyak kerugian yang diderita investor akibat pilihan manajemen yang terdorong untuk melakukan praktik-praktik akuntansi yang

dipertanyakan seperti *earnings management* (manajemen laba). The National Commission on Fraudulent Financial Reporting (1987) menyimpulkan bahwa keputusan melakukan *earnings management* cenderung dilakukan sebagai upaya untuk menyesatkan *stakeholders*.

Tidak semua perusahaan melakukan *earnings management*, tetapi perilaku manajemen makin meningkat sehingga merupakan hal penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong para manajer melakukan *earnings management*.

Kebijakan akuntansi yang menyesatkan dan merugikan *stakeholders* dapat dipertimbangkan sebagai suatu tindakan tidak etis. Para regulator dan organisasi profesi menetapkan praktik-praktik akuntansi yang dapat diterima dan memper-timbangkan praktik-praktik akuntansi yang selayaknya tidak boleh dilakukan (Merchant dan Rockness, 1994).

Earnings management terjadi ketika para manajer memilih metode pelaporan dan estimasi yang tidak secara akurat mencerminkan kondisi ekonomi yang dimiliki perusahaan (Healy dan Wahlen, 1999). Dechow dan Skinner (2000) mengatakan bahwa literatur akuntansi mendefinisikan *earnings management* sebagai suatu intensi dan kesengajaan untuk menyesatkan atau menghilangkan informasi. Hasil-hasil penelitian *earnings management* menitik beratkan pada; (1) keberadaan *earnings management* (Jones, 1991); (2) pendeteksian *earnings management* (Dechow, Sloan dan Sweeney, 1995); dan (3) tujuan tindakan *earnings management* (Healy dan Wahlen, 1999; Hribar dan Collins, 2002).

Penelitian-penelitian mengenai perilaku manajemen laba secara umum sering dijelaskan dengan menggunakan teori keagenan. Pada penelitian ini akan diinvestigasi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku manajemen laba dengan menggunakan perspektif etis, hal ini sejalan dengan Baiman (1990) dan Noreen (1988) yang menyatakan bahwa manusia sebagai makhluk individu dan sosial memiliki etika sebagai salah satu dasar yang dipertimbangkan dalam proses pengambilan kebijakan etis.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang proses pengambilan kebijakan etis hanya sedikit yang menghubungkannya dengan manajemen laba (Burns dan Merchant, 1990; Merchant dan Rockness, 1994; Kaplan, 2007). Beberapa penelitian terdahulu telah

menginvestigasi mengenai tanggapan para direktur umum, manager keuangan, controller dan auditor (Bruns dan Merchant, 1990) dan mahasiswa program sarjana, MBA dan praktisi akuntan (Rosenzweig dan Fischer, 1994; Fischer dan Rosenzweig, 1995) terhadap etis tidaknya tindakan manajemen laba. Hasilnya menunjukkan belum adanya kesepakatan yang konsisten tentang penerimaan dari sudut pandang etis mengenai tindakan manajemen laba.

Hasil penelitian terdahulu juga meneliti mengenai faktor-faktor yang diduga sebagai variabel langsung yang mempengaruhi tindakan manajemen laba seperti faktor filosofi moral (Elias, 2002), peran individu (Kaplan, 2001), *causal attribution* (Kaplan *et al.*, 2007), nilai-nilai etis korporasi (Elias 2004). Penelitian ini menginvestigasi kembali faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen laba dengan mengembangkan hasil penelitian terdahulu khususnya penelitian Elias (2002) serta melihat faktor lainnya yaitu komitmen profesional dan *personal benefit* masih sangat terbatas penelitiannya (Merchant dan Rockness, 1994; Greenfield, 2008) baik di Indonesia maupun di luar Indonesia.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka permasalahan utama yang akan diteliti pada penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen laba dari perspektif etis khususnya adalah personal etis, komitmen profesional dan ideologi etis. Tujuan penelitian adalah menguji secara empiris untuk memberikan penjelasan hubungan kausal antara variabel independen personal benefit, ideologi etis, komitmen profesional dengan variabel dependen *earnings management*.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam riset akuntansi keperilakuan dan akuntansi manajemen sebagai bahan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut Selain itu

penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan pada para praktisi dan regulator. Bagi para akademisi, peneliti dan konsultan profesional, hasil penelitian akan memberikan kontribusi mengenai persepsi manajer, akuntan terhadap perilaku manajemen laba. Bagi regulator dan asosiasi profesi akuntan, hasil penelitian akan memberikan kontribusi yaitu sebagai bahan pertimbangan didalam mengembangkan kebijakan, standar dan program pendidikan yang berkaitan dengan manajemen laba. Bagi para manajemen perusahaan, hasil penelitian akan memberikan masukan mengenai faktor-faktor yang akan mempengaruhi seseorang didalam mengambil kebijakan manajemen laba.

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

EARNINGS MANAGEMENT

Laba sering disebut sebagai “*bottom line*” atau “*net income*”: yang merupakan salah satu butir penting dalam laporan keuangan. Laba mengindikasikan tentang adanya suatu akti-vitas yang bernilai tambah. Laba merupakan sinyal yang memberikan arahan dalam melakukan kebijakan investasi dalam pasar modal. Peningkatan laba merepresentasikan peningkatan nilai perusahaan, dan penurunan laba merupakan tanda atau sinyal terjadinya penurunan nilai perusahaan (Lev, 1998). Pentingnya informasi laba menyebabkan manajemen perusahaan memiliki kepentingan untuk mengelola cara penyajiannya. Para eksekutif sangat memahami pengaruh pilihan akuntansi yang memberikan dampak kebijakan terbaik bagi perusahaan. Para eksekutif kemudian mempelajari bagaimana melakukan manajemen laba.

Schipper (1989) mendefinisikan manajemen laba sebagai praktik intervensi pada proses pelaporan keuangan eksternal dengan tujuan atau maksud memperoleh keuntungan pribadi. Levitt

(1998) mendefinisikan manajemen laba sebagai permainan sulap akuntansi dengan menyembunyikan realitas keuangan yang sesungguhnya dari para investor. Sementara itu Fischer dan Rosenzweig (1995) mendefinisikan manajemen laba dari sudut pandang praktik akuntansi sebagai perilaku manajer meningkatkan (menurunkan) laporan laba saat ini dari perusahaan tanpa berhubungan dengan peningkatan (penurunan) probabilitas ekonomi jangka panjang perusahaan. Schipper (1989) mendefinisikan manajemen laba sebagai praktik intervensi pada proses pelaporan keuangan eksternal dengan tujuan atau maksud memperoleh keuntungan pribadi.

Kesimpulan dari beberapa pendapat yang dikemukakan sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen laba merupakan praktik penggunaan *judgment* dalam pelaporan keuangan dan dalam struktur transaksi untuk mengubah laporan keuangan, sehingga dapat menyesatkan *stakeholder* mengenai kinerja keuangan perusahaan atau mempengaruhi kontrak yang tergantung pada angka-angka akuntansi (Healy dan Wahlen, 1999). Menurut McKee (2005), manajemen laba dapat dilakukan oleh manajemen untuk menampilkan laba yang diinginkan dengan menggunakan dua cara yaitu: (1) melalui *accounting choice* yang terdapat dalam prinsip akuntansi yang berlaku umum, tindakan ini kategorikan sebagai *accounting-based activities*; (2) melalui kebijakan operasional yang dinamakan dengan *economic earning management* atau *operating-based activities*.

Selama beberapa dekade, hasil riset empiris menunjukkan bahwa para manajer telah menggunakan berbagai teknik dalam melakukan *earnings management* untuk mencapai tujuan yang berbeda. Altamuro (2005) menunjukkan adanya praktik mem-percepat pengakuan *revenue*. Thomas *et al.* (2004) menemukan perilaku *earnings manage-*

ment dengan menggunakan transaksi-transaksi yang berhubungan dengan perusahaan afiliasi. Hasil studi DeFond dan Park (1977) menunjukkan bahwa para manager melakukan *earnings management* dengan melakukan *income smoothing* guna meningkatkan keamanan kerja para manager. DeFond dan Jiambavlo (1994) menyimpulkan bahwa perusahaan melakukan pelanggaran kecurangan dalam rangka untuk memperoleh kontrak utang jangka panjang dengan melakukan *earnings management*.

Didasarkan pada sebagian besar penelitian mengenai manajemen laba cenderung menggunakan teori keagenan untuk menjelaskan terjadinya praktik manajemen laba. Jensen dan Meckling (1976) melalui tulisannya tentang *theory of the firm* yang membahas tentang perilaku manajerial, *agency cost*, dan struktur kepemilikan. Jensen dan Meckling (1976) mendefinisikan *agency relationship* atau hubungan keagenan sebagai:

A contract under which one or more (principal) engage another person (the agent) to perform some service on their behalf which involves delegating some decision-making authority to the agent.

Agency Theory berasumsi bahwa prinsipal akan berasumsi agen (seperti prinsipal) akan didorong oleh kepentingan sendiri (*self-interest*). Manajemen laba merupakan salah satu bentuk mengutamakan *self-interest* yaitu transfer kesejahteraan dari *stakeholder* yang satu ke lainnya yang dihasilkan karena adanya asimetri informasi antara manager dan *stakeholder*. Dalam tulisannya, Dye (1988) mengatakan bahwa manajemen laba merupakan konsekuensi atas manfaat asimetri informasi yang digunakan oleh manager pada *shareholder*. Selanjutnya, Dye (1998) mengatakan bahwa manajemen laba merupakan dasar untuk meningkatkan numerasi eksekutif dan investor akan menyisihkan dana untuk numerasi tersebut.

Selain itu menurut Dye pemegang saham lama menginginkan agar pasar memberikan nilai baik pada perusahaannya, sehingga manajemen laba akan mengarahkan pada adanya transfer kesejahteraan dari investor baru ke investor lama. Berdasarkan beberapa hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen laba terjadi karena adanya *self interest* dengan menggunakan asimetri informasi. Pendapat Dye sejalan dengan Scott (1997).

Peneliti-peneliti terdahulu mendukung *agency theory* bahwa para manager bertindak untuk kepentingan pribadi daripada untuk kepentingan perusahaan, ketika terdapat insentif atas pekerjaan mereka dan adanya informasi asimetri antara para manager dan pemilik perusahaan. Ketika manager mempunyai informasi internal maka kemungkinan mereka akan bersifat oportunistik yang dapat mengarah ke perilaku disfungsi (Eisenhardt, 1989).

Noreen (1988) mengusulkan adanya satu penjelasan alternatif atas tindakan manager melakukan manajemen laba. Noreen mengindikasikan bahwa *agency theory* mengabaikan hubungan yang esensial antara etika dan ekonomi. Noreen menekankan pentingnya perilaku etis, seperti yang diutarakan oleh Jensen (2006) teori keuangan dan praktik tidak lengkap tanpa mengintegrasikan sifat integritas sebagai suatu kondisi yang dibutuhkan dalam rangka memaksimalkan nilai perusahaan pada jangka panjang. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian akan menggunakan dimensi etis dan integritas profesi untuk mengetahui latar belakang terjadinya *earnings management*.

KOMITMEN PROFESIONAL DAN PERILAKU *EARNINGS MANAGEMENT*

Jauch *et al.* (1978) menguji komitmen profesional dalam lingkungan akademik dan

menemukan hubungan positif antara komitmen profesional dosen dengan jumlah artikel yang dipublikasikan. Aranya *et al.* (1981) mengadopsi komitmen profesional Porter *et al.* (1974) untuk meneliti komitmen profesional akuntan dengan komitmen organisasi dan level pertanggungjawaban dalam organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa patner memiliki komitmen profesional yang lebih tinggi dan individu dengan komitmen profesional yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Bamber dan Iyer (2002) serta Leong (2002) melaporkan adanya hubungan positif antara profesionalisme auditor dengan komitmen organisasi. Penelitian Shaub *et al.* (1993) menindikasikan bahwa para auditor dengan ideologi etis idealisme yang tinggi memiliki level komitmen profesional yang tinggi. Shaub menyimpulkan bahwa individu yang percaya dan menerima nilai-nilai dari profesi, akan berusaha untuk tetap menjadi bagian dari profesi. Hasil penelitian Shaub juga mendukung adanya relasi yang kuat antara auditor profesional dengan komitmen organisasi.

Komitmen profesional merupakan faktor penting dalam mempengaruhi perilaku individu dalam konteks bisnis. Tingginya komitmen profesional akan berasosiasi dengan perilaku positif yang akan berdampak baik bagi organisasi. Individu dengan komitmen profesional yang tinggi cenderung memiliki sedikit kemungkinan untuk melakukan aktivitas yang bersifat merugikan seperti *earnings management*. Peneliti menurunkan hipotesis sebagai berikut untuk melihat kondisi tersebut:

H_1 : Profesional komitmen berpengaruh negatif terhadap perilaku *earnings management*

IDEOLOGI ETIS DAN PERILAKU *EARNINGS MANAGEMENT*

Forsyth (1980) mengembangkan *Ethics Position Questionnaire* (EPQ) untuk mengidentifikasi ideologi etis individual yang menggambarkan suatu kontinum yang satu sisi menunjukkan relativisme dan sisi lainnya menunjukkan idealisme. Relativisme menggambarkan individu yang memperhatikan aturan-aturan atau standar universal, sedangkan idealisme menekankan pada kesejahteraan manusia. Ideologi individu akan mempengaruhi pengambilan keputusan, seperti keputusan untuk melakukan *earnings management*. Individu yang memiliki idealisme yang kuat cenderung akan menghindari perilaku *earnings management* ketika perilaku tersebut akan menyebabkan kerugian pada orang lain (Forsyth, 1982). Para individu idealis akan menilai praktik *earnings management* sebagai praktik yang tidak etis (Elias, 2002). Disisi lain individu yang bersifat relativistik akan mempertimbangkan keadaan lebih dahulu dari pada kecurangan yang ditimbulkan akibat dari suatu tindakan. Individu yang relativistik cenderung lebih toleran didalam keputusan untuk melakukan praktik *earnings management* pada individu yang idealis (Elias, 2002).

Barner *et al.* (1998) dan Davis *et al.* (2001) menggunakan EPQ dalam konteks bisnis, dan hasil dari studi yang dilakukan secara umum konsisten dengan studi sebelumnya pada bidang disiplin ilmu yang lain. Studi dengan menggunakan EPQ membantu menjelaskan atas variasi pengambilan keputusan dalam organisasi. Salah satu contohnya adalah penelitian Shaub *et al.* (1993) yang menunjukkan auditor yang lebih relativistik cenderung kurang mengakui isu-isu etis dalam skenario auditing dibanding dengan individu yang bersifat idealis. Douglan dan Wier (2000) memberikan bukti empiris bahwa ideologi etis individu, peluang dan insentif dapat

mempengaruhi perilaku penyimpangan anggaran. Douglas *et al.* (2001) menunjukkan bahwa ideologi etis berkorelasi dengan intensi etis para akuntan. Douglas dan Wier (2005) dan Redfern dan Crawford (2004) melakukan validasi penggunaan EPQ pada manajer yang memiliki perbedaan budaya di Cina. Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_{2a} : Ideologi etis yang lebih idealistik akan berpengaruh negatif terhadap perilaku *earnings management*.

H_{2b} : Ideologi etis yang lebih relativistik akan berpengaruh positif terhadap perilaku *earnings management*

Para manajer akan melakukan praktik *earnings management* untuk meningkatkan kompensasi (Healy, 1985) atau mengamankan status pekerjaan mereka (DeFond dan Park, 1997). Tujuan mereka melakukan *earnings management* adalah memperoleh *personal benefit*. Kondisi ketidakpastian menyebabkan ideologi etis individu akan mempengaruhi keputusan melakukan praktik *earnings management* untuk mencapai *personal benefit*. Para individu dengan ideologi etis relativistik cenderung memandang keputusan diterima atau tidaknya (moral/etika) didasarkan pada kondisi tertentu.

Individu yang relativistik dan akan memperoleh *benefit* secara personal atas keputusan yang akan diambil cenderung akan meningkatkan praktik *earnings management* daripada individu yang tidak akan memperoleh *personal benefit* atas kebijakan mereka. Forsyth (1980) melaporkan bahwa para individu yang relativistik akan menilai seseorang lebih baik jika mereka menghasilkan *outcome* positif (dengan melanggar moral standar) daripada jika menghasilkan *outcome* negatif (sesuai norma). Sebaliknya, seseorang yang memiliki

idealisme tinggi sangat memperhatikan standar moral, dan mengabaikan atas *outcome* yang dihasilkan baik *outcome* negatif maupun *outcome* positif (Forsyth, 1980). Individu yang idealistik cenderung akan menolak peluang untuk memperoleh *personal benefit* dari tindakan yang mungkin patut dipertanyakan/diragukan. Kesempatan memperoleh *personal benefit* diduga akan menyebabkan individu relativistik akan menyetujui suatu tindakan yang berpeluang untuk mendapatkan *personal benefit* dibandingkan individu yang idealistik. Sejalan dengan uraian sebelumnya maka diturunkan dugaan sebagai berikut:

H_3 : *Personal benefit* berpengaruh negatif pada ideologi etis

PERSONAL BENEFIT, KOMITMEN PROFESIONAL DAN PERILAKU EARNINGS MANAGEMENT

Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi atas tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Porter *et al.*, 1974). Secara umum, masyarakat mengharapkan para profesional memiliki komitmen terhadap profesi daripada kepentingan pribadi. Pemegang saham mengharapkan para manajer dan karyawan melindungi assets perusahaan dan membuat keputusan yang dapat meningkatkan nilai perusahaan, dan *stakeholders* mengharapkan akuntan publik akan mempertahankan kepercayaan publik dengan memelihara independensi pada klien serta memberikan pendapat yang objektif terhadap kondisi keuangan atas laporan keuangan perusahaan.

Kaplan dan Whitecatton (2001) menunjukkan komitmen profesional auditor akan menurun ketika auditor ditawarkan menjadi karyawan oleh klien (contoh dari *personal benefit*). Temuan Kaplan dan Whitecatton (2001) sejalan dengan hasil penelitian Greenfield Jr (2008). Berdasarkan informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa kesempatan untuk meningkatkan level pendapatan individu (*personal benefit*) akan meningkatkan keinginan untuk melakukan tindakan *earnings management*. Kesempatan untuk meningkatkan *personal benefit* akan berpengaruh pada komitmen profesional. Peneliti kemudian menurunkan dugaan sebagai berikut:

H_4 : *Personal benefit akan berpengaruh negatif terhadap komitmen profesional*

PERILAKU *EARNINGS MANAGEMENT* MANAJER DAN AKUNTAN

Sejalan dengan Clikeman dan Henning (2000) akuntan cenderung akan lebih tidak setuju dengan kebijakan *earnings management* daripada manajer. Merchant dan Rockness (1994) menyimpulkan bahwa para auditor internal menilai perilaku etis lebih tinggi daripada para manajer. Elias (2002) menyimpulkan Akuntan bersertifikasi akan menilai tindakan etis lebih longgar daripada mahasiswa akuntan. Elias menduga akuntan akan menunjukkan tindakan tidak etis dalam lingkungan kerja, standar-standar etis yang mereka miliki cenderung akan menurun. Penelitian akan melakukan investigasi kembali terhadap ketidakkonsistenan hasil temuan penelitian terdahulu, dengan melihat kembali perbedaan standar etis antara akuntan dan manajer. Berdasarkan ketidakkonsistenan atas penelitian terdahulu, maka diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H_5 : *Terdapat perbedaan dalam keputusan earnings management antara akuntan dan manajer.*

METODE PENELITIAN

DESAIN PENELITIAN

Penelitian merupakan studi eksplanasi karena bertujuan untuk menguji hipotesis untuk menjelaskan sifat hubungan kausal antara variabel independen *personal benefit*, ideologi etis, komitmen profesional dengan variabel dependen *earnings management*. Penelitian dilakukan dalam situasi (*setting*) diatur yang disebut dengan eksperimen laboratorium (*laboratory experiment*). Desain eksperimen laboratorium dipilih dikarenakan dapat dilakukannya kontrol dan manipulasi terhadap variabel independen dengan baik sehingga pengaruh kausal dapat diuji.

Manipulasi terhadap variabel bebas secara sederhana dilakukan dengan membuat tingkatan (*level*) yang berbeda pada variabel bebas untuk menilai dampak dari tiap-tiap level tersebut terhadap variabel terikat, sehingga dengan melakukan manipulasi maka tingkat pengaruh kausal dapat dibuktikan. Manipulasi variabel bebas disebut dengan perlakuan (*treatment*), dan hasil perlakuan disebut dengan pengaruh perlakuan (*treatment effect*). Penelitian ini merupakan eksperimen dengan desain faktorial karena desain faktorial memungkinkan kita untuk menguji pengaruh dua atau lebih manipulasi pada saat yang sama terhadap variabel terikat. Dua perlakuan dapat dimanipulasi secara serempak dan pengaruh tunggal maupun interaksi dapat diuji (Sekaran, 2000)

PENUGASAN DAN SUBYEK PENELITIAN

Subyek penelitian diminta mereview kasus *earnings management* yang terjadi dalam lingkungan kerja. Subyek penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen sebagai proxy dari manajer dan mahasiswa tingkat akhir jurusan akuntansi sebagai proxy akuntan. Subyek diminta membaca salah satu dari dua kasus yang diadopsi dari Clikeman dan Henning (2000). Subyek diasumsikan sebagai

manajer pada perusahaan manufaktur. Kondisi ekonomi perusahaan sedang menurun, subyek diminta mempertimbangkan untuk melakukan rekayasa terhadap peralatan agar dapat meningkatkan *profit* tahunan. Tindakan tersebut dilakukan agar laba sesuai dengan yang diramalkan oleh para analis dan mempertahankan harga saham perusahaan.

Ada dua skenario yang didistribusikan ke subyek penelitian secara random. Skenario pertama didesain yang menunjukkan bahwa pendapatan manajer dan laba perusahaan dipengaruhi oleh keputusan melakukan perekayasaan atas biaya. Skenario kedua didesain yang mendeskripsikan bahwa hanya laba perusahaan saja yang akan terpengaruh pada kebijakan *earnings management*. Setelah subyek diberikan informasi mengenai latar belakang dan skenario, subyek diminta untuk memberikan *level* persetujuan atas keputusan yang diambil dengan menggunakan tujuh skala *likert*.

Level persetujuan yang didukung oleh subyek merupakan *proxy* atas perilaku *earnings management* yang merupakan variabel dependen dalam penelitian. Setelah subyek menyelesaikan jawaban dari skenario sebelumnya, kemudian subyek diminta untuk menjawab pertanyaan tentang komitmen profesional (Aranya *et al.* 1981; Dwyer *et al.*, 2000). Responden juga diminta untuk melengkapi pertanyaan kuisisioner *Ethical Position Questionnaire* (Forsyth, 1980). Komitmen profesional dan *Ethical Position Questionnaire* menggunakan lima *point* skala *likert*. Angka 1 pada skala *likert* menunjukkan responden sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju. Setelah subyek melengkapi instrumen, mereka diminta kembali untuk mereview kembali kelengkapan jawaban sebelum mengisi data demografi

DESAIN EKSPERIMEN

Eksperimen merupakan bentuk khusus

investigasi yang digunakan untuk menentukan variabel-variabel apa sajakah serta bagaimana bentuk hubungan antara satu dengan lainnya. Eksperimen dilakukan dengan manipulasi variabel atas subyek yang diteliti Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah eksperimen dengan *between-subject approach*. *between-subject approach* digunakan untuk menjelaskan faktor-faktor yang berrelasi dengan ideologi etis dan proses pengambilan keputusan *earnings management*. Desain *between-subject approach* dilakukan untuk meningkatkan validitas internal sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi pada berbagai populasi. Karakteristik subyek yang berbeda seperti gender, umur merupakan salah satu cara yang potensial untuk mengeneralisasi pada hasil (Smith, 2003). Dalam eksperimen ini peneliti memberikan penghargaan bagi subyek penelitian yang terlibat

INSTRUMEN PENELITIAN

Personal Benefit

Skenario kasus yang diadopsi dari Clikeman dan Henning (2000) dimasukkan manipulasi atas variabel *personal benefit*. *Personal benefit* terdiri dari dua skenario. Skenario versi pertama partisipan diizinkan untuk memperoleh *personal benefit* dengan melakukan *earnings management* sedangkan versi kedua partisipan tidak diizinkan melakukan *earnings management*. Kesempatan memperoleh *personal benefit* ditunjukkan dengan kesempatan untuk meningkatkan *personal income* dan *company income*.

Komitmen Profesional

Komitmen profesional diukur 15 item skala komitmen profesional (Aranya dan Ferris, 1984; Porter *et al.*, 1974) yang dinilai dengan menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari “sangat tidak setuju” dan berakhir dengan “sangat setuju”

Ideologi Etis

Pengukuran ideologi etis menggunakan *ethical Position Questionnaire* (EPQ) yang dikembangkan oleh Forsyth (1980), untuk mengukur ideologi etis dari masing-masing partisipan. Kuisisioner memuat duapuluh pertanyaan, masing-masing sepuluh pertanyaan untuk mengukur idealisme dan relativisme. Analisis faktor atas duapuluh pertanyaan dan skor faktor dijadikan sebagai dasar analisis lanjutan. Reliabilitas diukur dengan menggunakan cronbach alpha.

Perilaku Earnings Management

Perilaku *earnings management* diukur dengan menggunakan skenario yang dikembangkan oleh Clikeman dan Henning (2000). Subyek diberikan kuisisioner yang menanyakan tentang apakah subyek menentang perilaku *earnings management* ataukah mendukung perilaku *earnings management*.

SUBYEK PENELITIAN

Subyek penelitian adalah mahasiswa pasca sarjana manajemen, akuntansi dan program profesi akuntansi. Mahasiswa pasca sarjana dijadikan i subyek penelitian dengan alasan mereka telah memahami perilaku *earnings management*. Mahasiswa pasca sarjana akuntansi dan program profesi akuntansi merupakan proxy dari akuntan sedangkan mahasiswa pasca sarjana manajemen merupakan proxy dari manajer. Penggunaan mahasiswa sebagai pengganti manajer sudah banyak digunakan dalam penelitian terdahulu dan eksperimen terhadap mahasiswa dan manajer menunjukkan perilaku yang sama (Hofstedt, 1972; Anston dan Kramer, 1980; Greenfield, 2008

VARIABEL

Kebijakan *earnings management* merupakan variabel dependen. Masing-masing subyek

eksperimen ditanyai mengenai dukungan mereka terhadap *earnings management* atau penentangan mereka terhadap *earnings management* terhadap penanggungan *maintenance expenses*. Keputusan *earnings management* diuji dalam konteks, pertama akan memperoleh *personal benefit* (pendapatan individu dan laba perusahaan meningkat) dan yang kedua berdasarkan *organizational benefit* (hanya laba perusahaan saja yang meningkat). Peneliti akan menguji perbedaan keputusan *earnings management* dikarenakan oleh *benefit* yang akan diperoleh akibat keputusan tersebut diambil. Manipulasi perlakuan *benefit* (personal atau organisasi) akan diuji relasinya dengan komitmen profesional dan ideologi etis.

Forsyth (1992) berpendapat bahwa ideologi etis ditentukan oleh hubungan antara relativisme dan idealisme. Individu yang relativistik akan membuat keputusan berdasarkan situasi yang ada. Individu relativistik akan mempertimbangkan kebijakan terbaik pada kondisi tertentu, sedangkan individu yang idealistik akan mengabaikan *outcome (benefit)* atas kebijakan yang mereka ambil. Individu yang idealistik akan menghindari keputusan yang berakibat merugikan orang lain.

Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi atas tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Porter *et al.*, 1974).

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Alasan penggunaan PLS karena dapat digunakan pada setiap jenis skala data baik parametric maupun

non-parametrik serta syarat asumsi yang lebih mudah. Meski dengan syarat asumsi yang lebih mudah, hasil pengujian dengan PLS dinilai memiliki validitas yang baik (Hartono dan Abdillah, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

DEMOGRAFI DATA DAN STATISTIK DESKRIPTIF

Demografi data disajikan pada Tabel 1. Sebagian besar responden berumur 30 tahun ke atas, sebagian besar laki-laki dan sedang menempuh program pasca sarjana di Magister manajemen yang terbesar.

Variabel personal benefit dimanipulasi dalam eksperimen penelitian. Kasus yang dikembangkan oleh Klikeman dan Henning (2000) digunakan dalam dua skenario eksperimen. Skenario pertama menggunakan kasus Klikeman dan Henning dengan menambahkan manipulasi personal benefit. Skenario kedua, responden diinformasikan bahwa kebijakan untuk menunda biaya pemeliharaan tidak berpengaruh pada pendapatan personal.

TABEL 1. DEMOGRAFI DATA

KETERANGAN	JUMLAH	PROSENTASE
Umur		
Dibawah 30 tahun	98	37,5
Antara 30-35 tahun	53	20,3
Di atas 35 tahun	100	38,3
Tidak memberikan informasi	10	3,8
Gender		
Laki-laki	152	58,2
Wanita	85	32,6
Tidak Memberikan informasi	24	9,2
Pendidikan		
Magister Manajemen	192	73,6
Magister Akuntansi	47	18,0
Program Profesi Akuntansi	5	1,9
	17	6,5

Pengaruh manipulasi personal benefit diukur dengan menggunakan ukuran dikotomi, nilai nol

diberikan jika ada personal benefit dan nilai satu diberikan jika personal benefit tidak ada. Tabel 2 menyajikan statistik deskriptif dari masing-masing variabel yang diteliti

TABEL 2. STATISTIK DESKRIPTIF

	N	MINI MUM	MAXIMUM	MEAN	STD. DEVIATION
Manajemen Laba	261	1.00	5.00	3.636	1.21911
Komitmen Profesional	261	14.00	36.00	29.088	4.82819
Idealisme	261	5.0	25.0	13.70	3.7358
Relativisme	261	6.00	31.00	18.931	5.38686

PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Hasil pengujian validitas komitmen profesional dari 15 butir instrumen yang memenuhi syarat yaitu mempunyai faktor loading lebih dari 0,4 ada 7 butir pertanyaan seperti yang terlihat pada Tabel 3.

TABEL 3. HASIL UJI VALIDITAS KOMITMEN PROFESIONAL

BUTIR PERTANYAAN	COMPONENT
Kp8	.704
Kp2	.816
Kp10	.869
Kp13	.817
Kp5	.560
Kp14	.516
Kp15	.624

Hasil pengujian validitas idealisme dari 10 butir instrumen yang memenuhi syarat yaitu mempunyai faktor loading lebih dari 0,4 ada 5 butir pertanyaan seperti yang terlihat pada Tabel 4. Hasil pengujian validitas relativisme dari 10 butir instrumen yang memenuhi syarat yaitu mempunyai faktor loading lebih dari 0,4 ada 5 butir pertanyaan seperti yang terlihat pada Tabel 5.

TABEL 4. HASIL UJI VALIDITAS IDEALISME

BUTIR PERTANYAAN	COMPONENT
Idl1	.565
Idl2	.672
Idl3	.575
Idl4	.630
Idl5	.653

TABEL 5. HASIL UJI VALIDITAS REALTIVISME

BUTIR PERTANYAAN	COMPONENT
Rlv6	.716
Rlv7	.829
Rlv8	.820
Rlv9	.785
Rlv10	.646

Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel ditunjukkan dalam tabel 6, yang hasilnya memperlihatkan variabel-variabel penelitian yang digunakan memiliki reliabilitas seperti yang disyaratkan, yakni memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6.

TABEL 6. HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
Komitmen profesional	.817	7
Idealisme	.600	5
Relativisme	.815	5

KESESUAIAN MODEL

Tujuan penelitian terutama untuk menjawab pertanyaan penelitian guna mengetahui konsistensi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku manajemen laba dengan model penelitian. Hasil pengujian menunjukkan nilai chi-square, dan indeks yang lain (GFI, AGFI, CFI, IFI dan RMSEA) model adalah *acceptable at best*,

karena nilai indeks utama yang mendekati nilai cutoff yang ditentukan. Pengujian hipotesis yang diajukan, dilihat dari besarnya C.R (*Critical Ratio* dan probabilitas pada *output regression weight*.

TABEL 7. INDIKASI KESESUAIAN MODEL

Indikasi Fit	Good Fit	Model Penelitian	Keterangan
CFI	>0,9	0,9	Relatif baik
NFI	>0,9	0,84	Memadai
GFI	>0,9	0,9	Relatif baik
IFI	>0,9	0,9	Relatif baik
AGFI	>0,9	0,83	Relatif baik
RMSEA	<0,1	0,1	Relatif baik

HASIL PENGUJIAN MODEL

Hipotesis 1, 2a, 2b, 3 dan 4 didasarkan pada nilai koefisien jalur yang ada dalam model struktural. Tabel 8 menunjukkan nilai koefisien, nilai *p* dan arah yang diharapkan dan arah aktual dari bukti empiris. Hipotesis dinyatakan diterima jika arah jalur yang diharapkan sama dengan arah jalur aktual dan memiliki nilai *p* kurang dari 0,05.

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

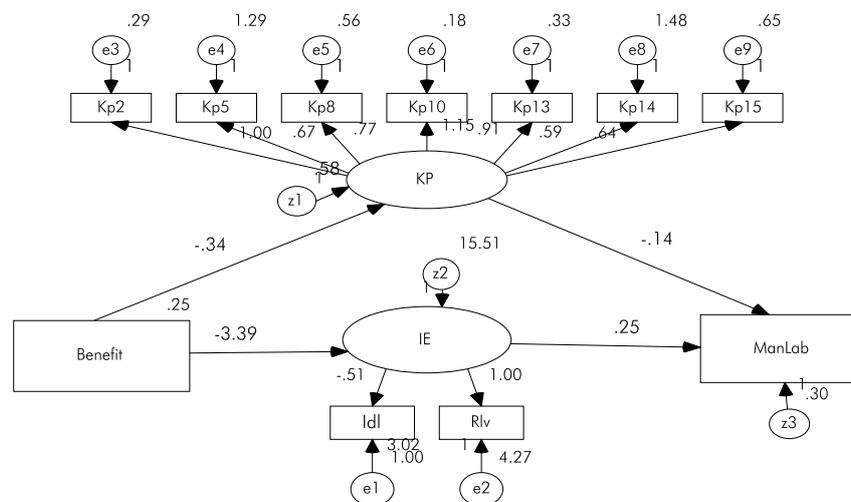
Hasil Hipotesis 1 sejalan dengan Shaub *et al.* (1993) yang memprediksi hubungan positif antara komitmen profesional dengan sensitivitas etika, yang maksudnya artinya semakin tinggi komitmen profesional maka individu akan semakin menilai tindakan yang tidak etis merupakan sesuatu yang tidak bermoral dan harus dihindari.

Hipotesa 2a memprediksi bahwa individu yang idealis kurang mendukung perilaku manajemen laba. Bukti empiris menunjukkan hubungan tersebut dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,509 dan signifikan yang menunjukkan dukungan pada hipotesisn 2a.

Douglas dan Wier (2000) memberikan bukti bahwa individu yang lebih berorientasi idealis kurang mendorong adanya *budgetary slack*, dan

TABEL 8. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

HIPOTESIS	EXPECTED SIGNS	OBSERVED SIGNS	ESTIMATE	P
Komitmen Profesional → Manajemen Laba	-	-	-.143	***
Idealisme → Ideologi Etis	-	-	-.509	***
Relativisme → Ideologi Etis	+	+	1.000	***
Ideologi Etis → ManLab	+	+	.250	***
Benefit → Ideologi Etis	-	-	-3.390	***
Benefit → Komitmen Profesional	-	-	-.338	***

*** signifikan pada α 5%.

GAMBAR1. HASIL PENGUJIAN PERSAMAAN STRUKTURAL

individu tersebut berpersepsi bahwa tindakan tersebut tidak etis. Penelitian ini memberikan dukungan tambahan bahwa orientasi etika berhubungan negatif dengan perilaku manajemen laba.

Hipotesis 2b memprediksi individu yang berorientasi relativis akan mendukung perilaku manajemen laba, sehingga diduga adanya hubungan positif antara relativisme dengan perilaku manajemen laba. Hal ini didukung bukti empiris dalam penelitian ini.

Hipotesis 3 memprediksi adanya personal benefit potensial dari manajemen laba akan berhubungan negatif dengan orientasi etika. Hipotesis 3 didukung yang ditunjukkan dari besaran nilai koefisien jalur senilai -3,390 dan signifikan. Healy (1985) menyimpulkan ketika insentif dan kemampuan manajemen laba itu ada,

para manajer cenderung akan mendukung perilaku manajemen laba untuk meningkatkan perolehan bonus. Hasil studi menunjukkan bahwa kesempatan meningkatkan kesejahteraan personal akan membuat kecenderungan negatif pada orientasi etika individu yang bersangkutan.

Hipotesis 4 memprediksi bahwa personal benefit atas kebijakan manajemen laba akan berpengaruh berlawanan dengan tingkat komitmen profesional. Hipotesis 4 didukung dengan nilai koefisien jalur -0,338 dan signifikan. Kaplan dan Whitecatton (2001) menemukan auditor akan menurun tingkat komitmen profesional jika ia ditawarkan menjadi karyawan atau pekerja oleh klien.. Hasil studi konsisten terhadap asosiasi antara personal benefit dengan komitmen profesional. Persamaan struktural ditunjukkan dalam Gambar 1.

TABEL 9. RERATA MANAJEMEN LABA ANTARA AKUNTAN DAN MANAJER

	PENDIDIKAN1	N	MEAN	STD. DEVIATION	STD. ERROR MEAN
ManLab	MM	192	3.8021	1.15880	.08363
	MA	52	3.1154	1.27808	.17724

TABEL 10. HASIL UJI BEDA MANAJEMEN LABA ANTARA AKUNTAN DAN MANAJER

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper	Lower	Upper	Lower	Upper	Lower	Upper	Lower
ManLab	Equal variances assumed	1.667	.198	3.707	242	.000	.68670	.18524	.32181	1.05159
	Equal variances not assumed			3.504	75.242	.001	.68670	.19598	.29631	1.07708

Hipotesis 5 diuji dengan menggunakan *analysis of variance*, yang umum digunakan untuk menguji perbedaan antar kelompok. Hipotesis 5 menyatakan bahwa tidak ada perbedaan dukungan pada perilaku manajemen laba antara akuntan dengan non akuntan atau manajer. Hasil uji ANOVA menunjukkan perbedaan persepsi antara akuntan dan non akuntan terhadap perilaku manajemen laba. dilihat dari bukti empiris adanya perbedaan yang signifikan, yakni rerata akuntan 3,1 sedangkan manajer 3,8 yang artinya akuntan lebih menolak memberikan dukungan atas perilaku manajemen laba (lihat Tabel 8 dan Tabel 9).

SIMPULAN

Dalam praktik bisnis, seringkali ditemui manajer secara rutin melakukan pilihan-pilihan akuntansi yang mempengaruhi laba yang tidak bertentangan dengan prinsip akuntansi berterima umum. Pilihan-pilihan akuntansi yang tidak bertentangan dengan prinsip akuntansi berterima umum merupakan sesuatu yang etis. Pilih – pilihan akuntansi akan menjadi suatu perilaku yang tidak etis ketika kebijakan itu dapat

menyesatkan *stakeholders*.

Penelitian ini dimotivasi oleh kerugian investor ketika perusahaan melakukan praktik-praktik akuntansi yang masih dipertanyakan. Motivasi lainnya adalah adanya laporan dari The National Fraudulent Financial reporting (1987) yang menyimpulkan bahwa kebijakan manajemen laba tidak bertentangan dengan PABU tetapi menyesatkan para pengguna.

Tujuan penelitian adalah meneliti determinasi perilaku manajemen laba. Studi didesain untuk mengetahui hubungan ideologi etis individu berhubungan dengan manajemen laba. Penelitian juga menganalisis hubungan komitmen profesional pada manajemen laba. Selain itu dianalisis pula mengenai pengaruh adanya personal benefit terhadap orientasi etikan dan perilaku manajemen laba.

Hipotesis pertama menduga bahwa komitmen profesional akan menurunkan perilaku manajemen laba. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu dengan level komitmen profesional yang tinggi cenderung mengarah pada penurunan perilaku manajemen laba. Hipotesis

kedua menduga orientasi etika mempengaruhi perilaku manajemen laba. Bukti empiris mendukung hipotesis kedua. Orientasi etika ke arah relativistik akan meningkatkan dukungan terhadap perilaku manajemen laba, sebaliknya orientasi etika ke arah idealis akan menurunkan perilaku manajemen laba.

Hipotesis tiga dan empat diturunkan untuk menguji pengaruh personal benefit pada penurunan komitmen profesional maupun orientasi etika sehingga akan menyebabkan meningkatnya praktik manajemen laba. Hasil menunjukkan bahwa personal benefit akan meningkatkan kecenderungan untuk mendukung perilaku manajemen laba. Hipotesis kelima menunjukkan adanya perbedaan reaksi antara akuntan dan manajer terhadap perilaku manajemen laba.

Kontribusi penelitian ini yakni, pertama adalah temuan yang menunjukkan (1) individu yang lebih berorientasi relativistik akan terdorong untuk mendukung praktik manajemen laba; (2) orientasi etika individu ke arah yang lebih idealis akan dapat menurunkan perilaku manajemen laba; (3) individu dengan komitmen profesional yang tinggi akan mengurangi dukungan pada praktik manajemen laba; dan (4) kebijakan manajemen laba dipengaruhi oleh posisi individu dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi yang penting bagi regulator, penyusun standar, praktisi, investor, analis dan para peneliti akuntansi. Pemahaman terhadap dampak potensial orientasi etika dan komitmen profesional terhadap perilaku manajemen laba, akan membantu pihak-pihak terkait untuk mengatasi permasalahan. Regulator dan penyusun standar perlu mempertimbangkan proses yang dapat mengurangi perilaku manajemen laba. Korporasi, dewan direksi, komisaris perlu

mempertimbangkan arsitektur organisasi dan desain organisasi yang bisa meminimalkan problem ke agenan. Lebih jauh lagi, para manajer perlu menelaah kebijakan dan prosedur yang memperhatikan etika, kode etik dan perilaku yang dapat diterima dalam perusahaan

Penelitian eksperimen memiliki beberapa keterbatasan terutama penggunaan mahasiswa sebagai *proxy* manajer dan akuntan yang perlu kehati-hatian untuk di generalisasi. Kasus yang dikembangkan juga bersifat fiktif dan kurang aktual karena subjek diminta memainkan peranan sebagai direktur perusahaan, sehingga kondisinya kurang serius. Selain itu, studi ini dilakukan di Indonesia, sehingga mungkin perlu direplikasi dengan menggunakan geografi yang berbeda atau lebih spesifik. Bidang lain yang perlu dikaji juga adalah penelitian dengan menggunakan kelompok manajer yang berbeda misalnya akuntan publik dan swasta, manajer korporasi dan pemerintahan atau profesional lainnya. Perlu juga mempertimbangkan variabel situasional lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aranya, N., J. Pollock and J. Amernic. 1981. 'An Examination of Professional Commitment in Public Accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6 (4), 271-280.
- Baiman, S. 1990. Agency Theory in Managerial Accounting: A Second Look. *Accounting, Organizations and Society*, 15 (4). 341-347
- Burn, W. J. Jr. dan K. A. Merchant. 1990. The Dangerous Morality of Managing Earning. *Management Accounting*, 72. (2), 22-35.
- Barnett, T., K. Bass, G. Brown dan F. Herbert. 1998. Ethical Ideology and the Ethical Judgments of Marketing Professionals. *Journal of Business Ethics*, 17, 715-723.
- Becker, C., M. DeFond, J. Jiambalvo dan K. Subramanyam. 1998, The Effect of Audit Quality on Earnings Management. *Contemporary Accounting Research*, 15 (1), 1-24.
- Clikeman, P. dan S. Henning. 2000. The Socialization of Undergraduate Accounting Students'. *Issues in Accounting Education*, 15, 1-17.
- Davis, M., M. Andersen dan M. Curtis. 2001. Measuring Ethical Ideology in Business Ethics: A Critical Analysis of the Ethics Position Questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 32 (1), 35-53.
- DeFond, D. dan J. Jiambalvo. 1994. Debt Covenant Violations and Manipulation of Accruals. *Journal of Accounting and Economics*, 17, 145-176.

- DeFond, M. dan C. Park. 1997. Smoothing Income in Anticipation of Future Earnings. *Journal of Accounting and Economics*, 23, 115–139.
- DeFond, M. dan K. Subramanyam. 1998. Auditor Changes and Discretionary Accruals. *Journal of Accounting and Economics*, 25, 35–67.
- Douglas, P., R. Davidson dan B. Schwartz. 2001. The Effect of Organizational Culture and Ethical Orientation on Accountants' Ethical Judgments'. *Journal of Business Ethics*, 34 (2), 101–121.
- Douglas, P. dan B. Wier. 2005. Cultural and Ethical Effects in Budgeting Systems: A Comparison of U.S. and Chinese Managers. *Journal of Business Ethics*, 60 (2), 159–174.
- Douglas, P. dan B. Wier. 2000. Integrating Ethical Dimensions into a Model of Budgetary Slack Creation. *Journal of Business Ethics*, 28 (3), 267–277.
- Elias, R.: 2002. Determinants of Earnings Management Ethics Among Accountants. *Journal of Business Ethics*, 40 (1), 33–45.
- Forsyth, D. 1980. A Taxonomy of Ethical Ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 175–184.
- Forsyth, D. 1982. Judging the Morality of Business Practices: The Influence of Personal Moral Philosophies. *Journal of Business Ethics*, 11 (5), 461–470.
- Hartono, J. dan Abdillah. 2009. *Konsep & Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPF E Yogyakarta.125
- Healy, P. 1985. The Effect of Bonus Schemes on Accounting Decisions. *Journal of Accounting and Economics*, 7, 85–107.
- Healy, P. dan J. Wahlen. 1999. A Review of the Earnings Management Literature and Its Implications for Standard Setting. *Accounting Horizons*, 13 (4), 365–383.
- Jauch, L., W. Gleuck dan R. Osborn. 1978. Organizational Loyalty, Professional Commitment, and Academic Research Productivity. *Academy of Management Journal*, 21, 84–92.
- Jeffery, C. dan N. Weatherholt. 1996. Ethical Development, Professional Commitment, and Rule Observance Attitudes: A Study of CPAs and Corporate Accountants. *Behavioral Research in Accounting*, 8, 8–31.
- Kaplan, S. 2001. Ethically Related Judgments by Observers of Earnings Management. *Journal of Business Ethics*, 32 (4), 285–298.
- Krishnan, G. 2003. Does Big 6 Auditor Industry Expertise Constrain Earnings Management?. *Accounting Horizons*, 17, 1–16.
- Leong, L., S. Juang dan J. Hsu 2003. An Empirical Study on Professional Commitment, Organizational Commitment and Job Involvement in Canadian Accounting Firms. *Journal of American Academy of Business*, 2 (2), 360–370.
- Merchant, K. dan J. Rockness. 1994. The Ethics of Managing Earnings: An Empirical Investigation. *Journal of Accounting and Public Policy*, 13 (1), 79–94.
- Noreen, E.1988. The Economic of Ethics: A New Perspective on Agency Theory. *Accounting, Organization and Society*, 13 (4), 359-370
- Porter, L., R. Steers, R. Mowday dan P. Boulian. 1974. Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turn-over Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603–609.
- Rosenzweig, K. dan M. Fischer. 1994. Is managing earnings ethically acceptable?. *Management Accounting*, 75 (9), 31-34.
- Rosenfield, P. 2000. What Drives Earnings Management?. *Journal of Accountancy*, 190 (4), 106–109.
- Shaub, M., D. Finn dan P. Munter. 1993. The Effects of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity. *Behavioral Research in Accounting*, 5, 145–169.