

**AKANKAH AKRUAL DISKRESIONER MEMPENGARUHI
KOMPENSASI DIREKSI?**

*I Gusti Ketut Agung Ulupui ¹
Agung Dharmawan Buchdadi ²
Muhammad Yusuf ³

ARTICLE INFO

Keywords:

Directors Compensation, Discretionary Accruals

ABSTRACT

The main objective of this research is to find the effect of discretionary accruals to executive compensation in state-owned companies listed on the IDX by considering differences in the interests of company size and company performance. Invite data using regression using panel data. The assessment results show that by considering the size and performance of the company, it is necessary to influence the effect of the accrual valuation variable on significant positive executive compensation.

ABSTRAK

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara discretionary accrual dengan kompensasi eksekutif di perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI dengan mempertimbangkan adanya pengaruh ukuran perusahaan dan kinerja perusahaan. Data diuji dengan menggunakan regresi dengan menggunakan data panel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dengan memperhatikan besaran size dan kinerja perusahaan maka terdapat pengaruh variable discretionary accrual terhadap kompensasi eksekutif positif signifikan.

How to Cite:

Ulupui, IGKA, Agung Buchdadi dan Muhammad Yusuf. Akankah AkruaI Diskresioner Mempengaruhi Kompensasi Direksi. Jurnal Ilmiah Wahana Akuntansi, 15(2), 200-219 <https://doi.org/10.21009/wahana.14.027>

PENDAHULUAN

Keputusan investasi seorang investor ketika memutuskan membeli suatu saham perusahaan sangat dipengaruhi oleh siapa pihak manajemen yang mengelola perusahaan tersebut. Teori agency menyatakan perlunya keselarasan antara principal dan agen sehingga perusahaan akan terkelola dengan baik dan akhirnya meningkatkan nilai perusahaan tersebut.

Manajemen perusahaan yang mengelola suatu perusahaan akan disebut memiliki kinerja yang baik apabila ia dapat membawa perusahaan semakin hari semakin bertumbuh yang dilihat dari peningkatan laba yang dihasilkan. Oleh karena itu laba perusahaan merupakan salah satu dasar pengukuran kinerja manajemen (Scott, 2009). Kinerja yang baik menyebabkan direksi semakin dipercaya oleh para pemangku kepentingan (*stakeholder*) sehingga menyebabkan peningkatan kompensasi yang diterima oleh direksi.

Kompensasi direksi merupakan bagian penting dalam menjalankan perusahaan, demikian juga di Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Direksi BUMN merupakan agen bagi Negara selaku pemilik perusahaan. Melalui pemberian kompensasi yang seimbang, maka pemilik perusahaan dapat menarik talenta-talenta terbaik untuk memimpin perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki aturan tersendiri untuk perhitungan kompensasi yang akan diberikan. BUMN memiliki aturan sendiri sebagai pedoman kompensasi bagi direksi BUMN mencakup perhitungan gaji, fasilitas, santunan purna jabatan, dan tantiem (bonus) yang perhitungannya sebagian besar didasarkan pada ukuran kinerja keuangan khususnya laba perusahaan. Pedoman

tersebut diatur dalam Peraturan Menteri BUMN Nomor: PER-04/MBU/2014 yang diubah dengan PER-01/MBU/06/2016; PER-01/MBU/06/2017 dan PER-06/MBU/06/2018 tentang pedoman penetapan penghasilan direksi, dewan komisaris dan dewan pengawas badan usaha milik negara. Tantiem (bonus) merupakan hal yang paling menarik untuk diamati, karena bonus diberikan kepada perusahaan apabila Direksi mampu membukukan laba. Selain itu perhitungan bonus di BUMN tidak hanya berdasarkan laba namun juga berdasarkan kinerja tahun lalu dan kinerja tahun yang bersangkutan dan target anggaran.

Manajemen dapat melakukan tindakan manajemen laba melalui akrual diskresioner agar kompensasi yang mereka terima akan menjadi lebih besar. Fenomena manajemen laba pada perusahaan BUMN di Bursa Efek Indonesia (BEI), diantaranya ditunjukkan oleh adanya kasus PT. Kimia Farma (Persero) Tbk, dan PT. Indofarma (Persero) Tbk. Tindakan manajemen laba ini diindikasikan terdapatnya motif manajemen laba untuk memperoleh penilaian secara baik atas pencapaian kinerja keuangan perusahaan (Nuryaman, 2010).

Watts dan Zimmermann, (1986), menyatakan salah satu motivasi adanya manajemen laba yaitu hipotesis program bonus (*the bonus plan hypothesis*) yang didasarkan adanya dorongan manajer perusahaan untuk mendapatkan bonus berdasarkan laba yang dilaporkan oleh manajer. Motivasi bonus tersebut mendorong manajer untuk memilih prosedur akuntansi yang akan menggeser laba dari periode yang akan datang ke periode saat ini (Scott, 2009). Penelitian terkait dengan motivasi bonus menemukan bahwa manajer menggunakan

akrual diskresioner untuk meningkatkan kompensasi yang ingin mereka terima (Healy, 1985). Akrual diskresioner adalah komponen akrual yang berada dalam kebijakan manajer, artinya manajer memberi intervensinya dalam proses pelaporan akuntansi. Watts (1977) dan Watts dan Zimmerman (1978) dalam Suryatingsih (2007) menyatakan bahwa skema bonus menciptakan insentif bagi manajemen untuk meningkatkan *present value* dari penerimaan bonus mereka. Manajer lebih memilih metode akuntansi yang dapat menggeser laba dari masa depan ke masa kini. Hal ini dikarenakan manajer lebih menyukai pemberian upah yang lebih tinggi untuk masa kini.

Pola manajemen laba yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan bonus yang diterima adalah dengan melakukan tindakan *income maximization* (Scott, 2009). Para manajer perusahaan menginginkan imbalan yang tinggi. Jika kompensasi yang mereka terima bergantung pada laba yang diperoleh perusahaan, maka kemungkinan mereka dapat meningkatkan kompensasi yang mereka terima pada periode tersebut dengan melaporkan laba perusahaan setinggi mungkin. Salah satu cara untuk melakukan ini adalah dengan memilih kebijakan akuntansi yang meningkatkan laba pada periode tersebut.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa manajer dengan rencana bonus membuat pilihan akuntansi yang meningkatkan pendapatan. Suryatiningih (2008) menyatakan bahwa skema bonus direksi BUMN memberikan insentif kepada direksi untuk melakukan manajemen laba melalui akrual diskresioner yang meningkatkan laba guna

memaksimalkan bonus yang diterimanya. Penelitian-penelitian lain yang mendukung pernyataan tersebut yaitu (Watts dan Zimmerman, 1986, Christie 1990) dan beberapa penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompensasi berhubungan dengan laba akuntansi (Lewellen dan Huntsman, 1970, Lambert dan Larcker 1987) dalam Balsam (1998).

Penelitian Gaver (1998) yang menguji pengaruh total kompensasi kas direksi dengan pertumbuhan laba perusahaan, hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi kas direksi memiliki pengaruh positif terhadap total pertumbuhan laba perusahaan begitu juga hasil yang sama ditunjukkan jika hanya menggunakan laba yang diperoleh perusahaan melalui transaksi ekstraordinari. Balsam (1998) melakukan penelitian yang menguji pengaruh akrual diskresioner terhadap kompensasi CEO. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa akrual diskresioner berpengaruh terhadap kompensasi CEO. Manajer dapat meningkatkan kompensasi mereka sendiri melalui penggunaan kebijakan akrual diskresioner positif, sedangkan kebijakan akrual diskresioner negatif memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap kompensasi CEO. Shuto (2008), melakukan meneliti hubungan *discretionary accounting choices* dan kompensasi eksekutif pada perusahaan-perusahaan di Jepang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan akrual diskresioner akan meningkatkan kompensasi yang diterima eksekutif.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Balsam (1998) dan Shuto (2008) yang dilakukan di Amerika Serikat dan Jepang. Namun, penelitian yang melihat pengaruh akrual dengan kompensasi

direksi BUMN di Indonesia masih sangat jarang dilakukan sehingga masih ada gap penelitian sejenis di Indonesia.

Hipotesis program bonus (*the bonus plan hypothesis*) (Watts dan Zimmermann, 1986) menjadi motivasi penulis untuk melakukan penelitian ini. Apakah benar manajemen perusahaan melakukan manajemen laba melalui akrual diskresioner untuk meningkatkan kompensasi direksi. Dalam penelitian ini juga menggunakan variabel kontrol, yaitu ukuran perusahaan dan kinerja perusahaan. Berdasarkan pemaparan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh akrual diskresioner terhadap kompensasi direksi perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan referensi penelitian tentang pasar modal mengenai pengaruh akrual diskresioner terhadap kompensasi direksi sehingga hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian berikutnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu dasar pertimbangan bagi pihak *stakeholders*, khususnya pemerintah Indonesia selaku pemegang saham mayoritas pada perusahaan BUMN dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi direksi.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Hubungan keagenan merupakan sebuah kontrak antara satu orang atau lebih (prinsipal) yang mempekerjakan orang lain (agen) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agen tersebut (Jensen and Meckling, 1976). Ali Irfan (2002), menyatakan bahwa dalam teori keagenan perusahaan merupakan titik temu hubungan keagenan antara pemilik perusahaan dengan manajemen, dengan masing-masing pihak yang terlibat dalam hubungan agensi berusaha untuk memaksimalkan utilitas mereka.

Teori keagenana berasumsi bahwa masing-masing individu termotivasi oleh kepentingannya sendiri-sendiri sehingga menimbulkan konflik kepentingan antara kepentingan prinsipal dan kepentingan agen. Pihak prinsipal termotivasi untuk menyejahterakan dirinya dengan profitabilitas yang selalu meningkat. Agen termotivasi untuk memaksimalkan pemenuhan kebutuhan ekonomi dan psikologisnya, antara lain dalam hal memperoleh kompensasi. Adanya asumsi bahwa individu-individu bertindak untuk memaksimalkan dirinya sendiri, mengakibatkan agen memanfaatkan asimetri informasi yang dimilikinya untuk menyembunyikan informasi yang tidak diketahui prinsipal. Asimetri informasi merupakan suatu keadaan dimana manajer memiliki akses informasi atas prospek perusahaan yang tidak dimiliki oleh pihak luar perusahaan (Indra, 2011).

Asimetri informasi dan konflik kepentingan yang terjadi antara prinsipal dan agen mendorong agent untuk menyajikan informasi yang tidak sebenarnya kepada prinsipal, terutama jika informasi tersebut berkaitan dengan pengukuran kinerja agen. Hal ini memacu agen untuk memikirkan bagaimana angka akuntansi tersebut dapat digunakan sebagai sarana untuk memaksimalkan

kepentingannya. Salah satu bentuk tindakan agen tersebut adalah yang disebut sebagai manajemen laba (Widyaningdyah, 2001).

Teori Akuntansi Positif

Teori akuntansi positif dipelopori oleh Watts dan Zimmerman (1986). Tujuan teori akuntansi positif ialah menjelaskan, meramalkan, dan memberi jawaban atas praktik akuntansi. Watts dan Zimmerman (1986) berusaha mengungkapkan bahwa faktor-faktor ekonomi tertentu atau ciri-ciri suatu unit usaha tertentu bisa dikaitkan dengan perilaku manajer atau para pembuat laporan keuangan. Watts dan Zimmerman (1986) lebih khusus lagi mengungkapkan pengaruh variabel-variabel ekonomi terhadap motivasi manajer untuk memilih suatu metode akuntansi. Sehingga dapat dikatakan bahwa teori akuntansi positif ini lebih memfokuskan pada prediksi tindakan manajer ketika memilih suatu metode akuntansi yang akan digunakan serta bagaimana manajer merespon standar akuntansi yang baru. Pemberian fleksibilitas manajer dalam memilih suatu kumpulan kebijakan akuntansi dengan membuka kemungkinan perilaku oportunistik. Manajer akan memilih kebijakan akuntansi yang sesuai dengan tujuannya. Teori akuntansi positif menganggap bahwa manajer secara rasional akan memilih kebijakan akuntansi yang menurutnya baik.

Ada tiga hipotesis dalam teori akuntansi positif yang dipergunakan untuk menguji perilaku etis dalam mencatat transaksi dan menyusun laporan keuangan (Watts dan Zimmerman, 1986), yaitu:

1. Bonus Plan Hypothesis

Hipotesis ini menyatakan bahwa rencana bonus atau kompensasi manajerial akan membuat manajer cenderung memilih dan menggunakan metode-metode akuntansi yang akan membuat laba yang dilaporkan menjadi lebih tinggi. Pada perusahaan yang memiliki rencana pemberian bonus, manajer perusahaan akan lebih memilih metode akuntansi yang dapat menggeser laba dari masa depan ke masa kini sehingga dapat menaikkan laba saat ini. Hal ini dikarenakan manajer lebih menyukai pemberian upah yang lebih tinggi untuk masa kini.

2. Debt Covenant Hypothesis

Dalam konteks perjanjian hutang manajer akan mengelola dan mengatur labanya agar kewajiban hutangnya yang seharusnya diselesaikan pada tahun tertentu dapat ditunda untuk tahun berikutnya. Pada perusahaan yang mempunyai rasio *debt to equity* tinggi, manajer perusahaan cenderung menggunakan metode akuntansi yang dapat meningkatkan pendapatan atau laba. Perusahaan dengan rasio *debt to equity* yang tinggi akan mengalami kesulitan dalam memperoleh dana tambahan dari pihak kreditor bahkan perusahaan terancam melanggar perjanjian utang.

3. Political Cost Hypothesis

Hipotesis ini menyatakan pada perusahaan besar yang memiliki biaya politik tinggi, manajer akan lebih memilih metode akuntansi yang menanggukkan laba yang dilaporkan dari periode sekarang ke periode masa mendatang sehingga dapat memperkecil laba yang dilaporkan. Biaya politik muncul dikarenakan profitabilitas perusahaan yang tinggi dapat menarik perhatian media dan konsumen.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2002) kompensasi adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2003) bahwa kompensasi adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lain. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan member imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Paket kompensasi eksekutif menjadi topik yang ramai dibicarakan. Banyak perusahaan khususnya yang besar, mengadministrasikan kompensasi eksekutif secara agak berbeda dibandingkan dengan kompensasi untuk karyawan tingkat yang lebih rendah. Seorang eksekutif adalah seorang yang berada pada posisi tingkat atas dalam perusahaan, seperti direktur dan komisaris. Terdapat dua tujuan diterapkannya sistem kompensasi eksekutif (Mathis dan Jackson, 2002), yaitu:

1. Untuk memastikan bahwa paket total kompensasi untuk para eksekutif adalah kompetitif dibandingkan dengan paket kompensasi di perusahaan lain yang mungkin mempekerjakan mereka.
2. Untuk mengaitkan keseluruhan kinerja perusahaan selama periode waktu tertentu dengan

kompensasi yang dibayarkan kepada para eksekutif.

Pada umumnya perusahaan tentu memiliki bentuk kompensasi yang bermacam-macam bagi pihak manajemen. Menurut Murphy dalam Suherman (2001) terdapat empat bentuk kompensasi bagi eksekutif, yaitu gaji pokok, bonus tahunan yang biasanya dipengaruhi dengan kinerja keuangan, opsi saham (*stock options*), dan insentif jangka panjang dalam berbagai bentuk, baik stock plans maupun bonus. Hal berbeda dikemukakan oleh Muljani (2002) bahwa kompensasi dapat berupa imbalan ekstrinsik yang mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang. Kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus; sedangkan yang termasuk kompensasi tidak langsung adalah jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan. Adapun imbalan bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan bekerja. Termasuk imbalan bukan uang misalnya rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.

Kompensasi juga dapat berbentuk finansial maupun non-finansial. Dalam bentuk finansial kompensasi dapat berupa gaji, upah, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan dan sebagainya. Sedangkan dalam bentuk non-finansial kompensasi dapat berbentuk tugas-tugas yang menarik, fasilitas kerja yang mewah dan memadai, posisi kerja, pengakuan, pencapaian

tujuan, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Muljani (2002) bahwa kompensasi total dapat diklasifikasikan dalam tiga komponen utama, yaitu:

1. Kompensasi dasar yaitu kompensasi yang jumlahnya dan waktu pembayarannya tetap, seperti upah dan gaji.
2. Kompensasi variabel merupakan kompensasi yang jumlahnya bervariasi dan/atau waktu pembayarannya tidak pasti. Kompensasi variabel ini dirancang sebagai penghargaan pada karyawan yang berprestasi baik. Termasuk kompensasi variabel adalah pembayaran insentif pada individu maupun kelompok, *gainsharing*, bonus, pembagian keuntungan (*profit sharing*), rencana kepemilikan saham karyawan (*employee stock-ownership plans*) dan *stock-option plans*.
3. Merupakan komponen terakhir dari kompensasi total adalah *benefit* atau seringkali juga disebut *indirect compensation* (kompensasi tidak langsung). Termasuk dalam komponen ini adalah (1) perlindungan umum, seperti jaminan sosial, pengangguran dan cacat; (2) perlindungan pribadi dalam bentuk pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi; (3) pembayaran saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi; (4) tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling.

Manajemen Laba

Manajemen laba (*earnings mangement*) merupakan fenomena yang sukar untuk dihindari karena fenomena ini merupakan dampak dari penggunaan dasar akrual dalam penyusunan laporan keuangan. Dalam praktek para manajer dapat memilih kebijakan akuntansi sesuai standar akuntansi keuangan. Oleh sebab itu, sangat wajar bahwa para manajer memilih kebijakan-kebijakan tersebut untuk memaksimalkan utilitinya dan nilai pasar perusahaan.

Secara singkat Scott (2009) mendefinisikan bahwa manajemen laba adalah tindakan yang dilakukan melalui pilihan kebijakan akuntansi untuk memperoleh tujuan tertentu, misalnya untuk memenuhi kepentingan sendiri atau meningkatkan nilai pasar perusahaan mereka. Manajemen laba dapat didefinisikan sebagai pelaporan keuangan yang tidak netral yang didalamnya manajer secara intensif melakukan campur tangan untuk menghasilkan beberapa keuntungan pribadi. Manajer dapat melakukan campur tangan dengan memodifikasi tentang bagaimana mereka menginterpretasikan berbagai standar akuntansi keuangan dan data akuntansi (Healy dan Wahlen, 1999). Manajemen laba merupakan tindakan manajer untuk meningkatkan (menurunkan) laba yang dilaporkan saat ini dari suatu unit yang menjadi tanggung jawab manajer tanpa mengkaitkan dengan peningkatan (penurunan) profitabilitas ekonomi jangka panjang (Fischer dan Rosenzweig, 1995).

Beberapa faktor yang dapat memotivasi manajer melakukan manajemen laba (Scott, 2009), yaitu:

1. Rencana bonus (*Bonus scheme*)

Para manajer yang bekerja pada perusahaan yang

menerapkan rencana bonus akan berusaha mengatur laba yang dilaporkannya dengan tujuan dapat memaksimalkan jumlah bonus yang akan diterimanya.

2. Kontrak utang jangka panjang (*Debt covenant*)

Semakin dekat suatu perusahaan kepada waktu pelanggaran perjanjian utang maka para manajer akan cenderung untuk memilih metoda akuntansi yang dapat memindahkan laba perioda mendatang ke perioda berjalan dengan harapan dapat mengurangi kemungkinan perusahaan mengalami pelanggaran kontrak utang.

3. Motivasi politik (*Political motivation*)

Perusahaan-perusahaan dengan skala besar dan industri strategis cenderung untuk menurunkan laba guna mengurangi tingkat visibilitasnya terutama saat perioda kemakmuran yang tinggi.

Upaya ini dilakukan dengan harapan memperoleh kemudahan serta fasilitas dari pemerintah.

4. Motivasi perpajakan (*Taxation motivation*)

Perpajakan merupakan salah satu motivasi mengapa perusahaan mengurangi laba yang dilaporkan. Tujuannya adalah dapat meminimalkan jumlah pajak yang harus dibayar.

5. Pergantian *Chief Executive Officer* (CEO)

Biasanya CEO yang akan pensiun atau masa kontraknya menjelang berakhir akan melakukan strategi memaksimalkan jumlah pelaporan laba guna meningkatkan jumlah bonus yang akan mereka terima. Hal yang sama akan dilakukan oleh manajer dengan kinerja yang buruk. Tujuannya adalah menghindarkan diri dari pemecatan sehingga mereka cenderung untuk menaikkan jumlah laba yang dilaporkan.

6. Penawaran saham perdana (*Initial public offering*)

Menyatakan bahwa pada awal perusahaan menjual sahamnya kepada publik, informasi keuangan yang dipublikasikan dalam prospectus merupakan sumber informasi yang sangat penting. Informasi ini penting karena dapat dimanfaatkan sebagai sinyal kepada investor potensial terkait dengan nilai perusahaan. Guna mempengaruhi keputusan yang dibuat oleh para investor maka manajer akan berusaha untuk menaikkan jumlah laba yang dilaporkan.

Pola manajemen laba menurut Scott (2009) dapat dilakukan dengan cara:

1. *Taking a bath*

Pola ini terjadi pada saat reorganisasi termasuk pengangkatan *Chief Executive Officer* (CEO) baru dengan melaporkan kerugian dalam jumlah besar. Tindakan ini diharapkan dapat meningkatkan laba di masa yang akan datang.

2. *Income minimization*

Income minimization adalah menurunkan jumlah laba yang akan dilaporkan. Cara ini dilakukan saat perusahaan memperoleh tingkat profitabilitas yang tinggi dengan maksud untuk memperoleh perhatian secara politis. Kebijakan yang diambil dapat berupa penghapusan atas barang modal dan aktiva tak berwujud, pembebanan pengeluaran iklan, riset dan pengembangan dipercepat.

3. *Income maximization*

Income maximization adalah memaksimalkan laba yang dilaporkan agar memperoleh bonus yang lebih besar, *income maximization* dilakukan pada saat laba mengalami penurunan. Kecenderungan manajer untuk memaksimalkan laba juga dapat dilakukan pada perusahaan yang melakukan

suatu pelanggaran perjanjian utang.

4. *Income smoothing*

Income smoothing dilakukan perusahaan dengan cara meratakan laba yang dilaporkan sehingga dapat mengurangi fluktuasi laba yang terlalu besar karena pada umumnya investor lebih menyukai laba yang relatif stabil.

Akrual Diskresioner

Manajemen laba dilakukan melalui pemilihan kebijakan akuntansi atau dengan mengendalikan transaksi akrual. Transaksi akrual merupakan transaksi yang tidak berpengaruh terhadap aliran kas masuk ataupun kas keluar. Transaksi akrual terdiri dari transaksi diskresioner dan non-diskresioner. Akrual diskresioner adalah akrual yang masih dapat diubah atau dipengaruhi oleh kebijakan yang dibuat manajemen atau manajemen mempunyai beberapa fleksibilitas untuk mengendalikan jumlahnya, misalnya penentuan ketetapan kebijakan pemberian kredit, kebijakan cadangan kerugian piutang dagang, dan penilaian persediaan. Akrual non-diskresioner adalah akrual yang tidak dapat dipengaruhi oleh kebijakan yang dibuat manajemen atau manajemen tidak mempunyai fleksibilitas untuk mengendalikan jumlahnya, misalnya penggunaan metoda akuntansi dalam perusahaan minyak antara *full method* dan *successful effort*, dan perubahan akrual karena perubahan volume bisnis (Scott, 2009). Manajemen laba yang berusaha menurunkan (menurunkan) laba menyebabkan adanya akrual diskresioner positif (negatif).

Teknik manajemen laba (Setiawati dan Na'im, 2000) dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

1. Memanfaatkan peluang untuk membuat estimasi akuntansi

Cara manajemen mempengaruhi laba melalui judgement (perkiraan) terhadap estimasi akuntansi antara lain estimasi tingkat piutang tak tertagih, estimasi kurun waktu depresiasi aktiva tetap atau amortisasi aktiva tak berwujud, estimasi biaya dan lain-lain.

2. Mengubah metoda akuntansi

Perubahan metoda akuntansi yang digunakan untuk mencatat suatu transaksi, contohnya merubah metoda depresiasi aktiva tetap dari metoda depresiasi angka tahun ke metoda depresiasi garis lurus.

3. Menggeser perioda biaya atau pendapatan

Beberapa contoh rekayasa perioda biaya atau pendapatan antara lain mempercepat atau menunda pengeluaran untuk penelitian dan pengembangan sampai pada perioda akuntansi berikutnya, mempercepat atau menunda pengeluaran promosi sampai perioda berikutnya, mempercepat atau menunda pengiriman produk ke pelanggan, mengatur saat penjualan aktiva tetap yang sudah tidak dipakai.

Dechow (1995) telah mengevaluasi beberapa model untuk mendeteksi dan mengukur manajemen laba berdasarkan akrual. Berbagai model tersebut adalah:

1. Model Healy

Healy (1985) menguji manajemen laba dengan membandingkan rata-rata total akrual (diskala dengan lag total aset) antara variabel yang merupakan bagian manajemen laba. Model Healy dirumuskan sebagai berikut:

$$NDA_T = \frac{\sum TA_t}{T}$$

dimana:

NDA = estimasi *nondiscretionary accrual*

TA = total akrual yang diskala dengan lag total aset

t = merupakan tahun subscript untuk tahun-tahun yang termasuk dalam periode estimasi

T = tahun subscript yang menunjukkan suatu-tahun dalam periode berjalan

2. Model DeAngelo

DeAngelo (1986) menguji manajemen laba dengan memperhitungkan perbedaan pertama dalam total akrual, serta mengasumsikan bahwa perbedaan pertama mempunyai suatu nilai ekspektasi nol di bawah hipotesis nol yaitu tidak adanya manajemen laba. *Nondiscretionary accrual* berdasarkan model DeAngelo dirumuskan sebagai berikut:

$$NDA_t = TA_{t-1}$$

3. Model Jones

Model Jones (1991) berusaha untuk mengontrol dampak perubahan ekonomi perusahaan terhadap *nondiscretionary accrual*. Model Jones untuk *nondiscretionary accrual* dirumuskan sebagai berikut:

$$NDA_t = \alpha_1 (1 / A_{t-1}) + \alpha_2 (\Delta REV_t) + \alpha_3 (PPE_t)$$

dimana:

ΔREV_t = pendapatan tahun t dikurangi pendapatan tahun t-1 yang diskala dengan total aset pada tahun t-1

PPE_t = peralatan dan property pabrik tahun t yang diskala dengan total aset pada tahun t-1

A_{t-1} = total aset pada t-1

$\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ = parameter spesifik perusahaan

4. Model Industri

Model industri berasumsi bahwa variasi-variasi yang terdapat dalam faktor-faktor penentu *nondiscretionary accrual* biasa terjadi pada perusahaan-perusahaan dalam industri yang sama.

Model industri untuk *nondiscretionary accrual* dirumuskan sebagai berikut:

$$NDA_t = \gamma_1 + \gamma_2 \text{median}_t (TA_t)$$

dimana:

$\text{median}_t (TA_t)$ = nilai median dari total akrual yang diskala dengan lag asset untuk semua perusahaan non sample, yang sama dengan 2 digit kode SIC.

γ_1, γ_2 = parameter spesifik pe-rusahaan

5. Model Jones yang Dimodifikasi

Model Jones yang dimodifikasi oleh Dechow (1995) dirancang untuk mengurangi kecenderungan terjadinya kesalahan model Jones, ketika *discretionary* diterapkan pada pendapatan. Perubahan pendapatan disesuaikan dengan perubahan piutang, karena dalam pendapatan atas penjualan sudah tentu ada yang berasal dari penjualan secara kredit. Pengurangan terhadap nilai piutang untuk menunjukkan bahwa pendapatan yang diterima benar-benar merupakan pendapatan bersih (Dechow, 1995). Seperti yang dilakukan Jones (1991), perhitungan dilakukan dengan menghitung total laba akrual, kemudian memisahkan

nondiscretionary accrual dan *discretionary accrual*.

Total akrual merupakan selisih antara *net income* dengan *cash flow operation* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$TA_{it} = NI_{it} - CFO_{it}$$

dimana:

TA_{it} = total akrual perusahaan i pada periode t

NI_{it} = laba bersih sebelum pos luar biasa perusahaan i pada periode t

CFO_{it} = aliran kas operasi perusahaan i pada periode t

Model Jones modifikasian menaksir akrual total dideflasi dengan asset total awal yang digunakan untuk mengurangi heteroskedastisitas. Model tersebut adalah sebagai berikut:

$$TA_{it} / A_{it-1} = \alpha (1 / A_{it-1}) + \beta_1 (\Delta PEND_{it} / A_{it-1} - \Delta PIUT_{it} / A_{it-1}) + \beta_2 (ATK_{it} / A_{it-1}) + \epsilon_{it}$$

dimana:

$\Delta PEND_{it}$ = pendapatan perusahaan i periode t dikurangi pendapatan periode t-1

$\Delta PIUT_{it}$ = piutang perusahaan i akhir tahun t dikurangi piutang akhir tahun t-1 =

ATK_{it} asset tetap berwujud kotor perusahaan i pada akhir tahun t

A_{it-1} = asset total perusahaan i pada akhir tahun t-1

α = konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi

Untuk menghitung eksistensi pengaturan laba dilakukan dengan proksi akrual diskresioner (AD). Akrual diskresioner dihitung dari akrual total dikurangi akrual nondiskresioner yang dideflasi dengan asset total, atau dengan rumus: $AD_{it} = TA_{it} / A_{it-1} - AND_{it}$

dimana:

AD_{it} = akrual diskresioner perusahaan i pada akhir tahun t

AND_{it} = akrual nondiskresioner perusahaan i pada akhir tahun t

Penghitungan akrual nondiskresioner (AND) menurut model Jones yang dimodifikasi kemudian dirumuskan sebagai berikut:

$$AND_{it} = \alpha (1 / A_{it-1}) + \beta_1 (\Delta PEND_{it} / A_{it-1} - \Delta PIUT_{it} / A_{it-1}) + \beta_2 (ATK_{it} / A_{it-1})$$

Dalam penelitian ini, *discretionary accruals* sebagai proksi atas manajemen laba diukur dengan menggunakan model Jones modifikasi, karena model ini mempunyai standar *error* dari ϵ_{it} (*error term*) hasil regresi estimasi nilai total akrual yang paling kecil dibandingkan model-model yang lainnya (Dechow, 1995)

Kompensasi direksi merupakan bagian penting dalam menjalankan perusahaan, khususnya di BUMN. Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

memiliki aturan sendiri sebagai pedoman kompensasi bagi direksi BUMN mencakup perhitungan gaji, fasilitas, tunjangan, dan tantiem (bonus) yang perhitungannya sebagian besar didasarkan pada ukuran kinerja keuangan khususnya laba perusahaan. Pedoman tersebut diatur dalam Peraturan Menteri BUMN Nomor: BUMN Nomor: PER-04/MBU/2014 yang diubah dengan PER-01/MBU/06/2016; PER-01/MBU/06/2017 dan PER-06/MBU/06/2018. Penetapan kompensasi direksi BUMN yang didasarkan atas laba perusahaan memungkinkan manajemen untuk melakukan tindakan manajemen laba melalui akrual diskresioner agar kompensasi yang mereka terima akan menjadi lebih besar. Teori akuntansi positif mengatakan bahwa salah satu motivasi adanya manajemen laba (Watts dan Zimmermann, 1986), yaitu hipotesis program bonus (*the bonus plan hypothesis*). Motivasi bonus tersebut mendorong manajer untuk memilih prosedur akuntansi yang akan menggeser laba dari periode yang akan datang ke periode saat ini (Scott, 2009). Penelitian terkait dengan motivasi bonus menemukan bahwa manajer menggunakan akrual diskresioner untuk meningkatkan kompensasi yang ingin mereka terima (Healy, 1985).

Pola manajemen laba yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompensasi yang diterima adalah dengan melakukan tindakan *Income maximization* (Scott, 2009). Para manajer perusahaan menginginkan imbalan yang tinggi. Beberapa penelitian menyatakan bahwa manajer dengan rencana bonus membuat pilihan akuntansi yang meningkatkan pendapatan. Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut yaitu (Watts dan Zimmerman, 1986, Christie 1990) dan beberapa

penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompensasi berhubungan dengan laba akuntansi (Lewellen dan Huntsman, 1970, Lambert dan Larcker 1987) dalam (Balsam, 1998).

Atas dasar studi teoritis mengenai teori keagenan dan teori akuntansi positif serta beberapa studi empiris sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis penelitian ini akan diuji dengan teknik analisis statistik untuk memperoleh hasil pengujian dan kemudian harus disimpulkan berdasarkan teori utama dan studi empiris sebelumnya.

Konsep dalam penelitian ini didasarkan pada pemikiran bahwa akrual diskresioner akan mempengaruhi kompensasi direksi. Penelitian ini menggunakan dua variabel kontrol yaitu: ukuran perusahaan dan kinerja perusahaan. Alasan dipilihnya ukuran perusahaan dan kinerja perusahaan sebagai variabel kontrol adalah berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang sebagian besar menyatakan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Hal tersebut menandakan bahwa ukuran perusahaan dan kinerja perusahaan diasumsikan memiliki efek langsung terhadap kompensasi direksi. Ukuran perusahaan yang besar menunjukkan bahwa perusahaan mengalami perkembangan sehingga dapat berdampak pada peningkatan kompensasi direksi. Kinerja perusahaan akan menghasilkan sebuah imbalan atau jasa yang akan diterima oleh para direksi perusahaan dalam bentuk kompensasi.

Beberapa penelitian yang terkait dengan kompensasi direksi telah dilakukan di Indonesia maupun luar negeri. Penelitian Gaver (1998) yang menguji pengaruh total kompensasi kas

direksi dengan pertumbuhan laba perusahaan, hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi kas direksi memiliki pengaruh positif terhadap total pertumbuhan laba perusahaan begitu juga hasil yang sama ditunjukkan jika hanya menggunakan laba yang diperoleh perusahaan melalui transaksi ekstraordinari. Balsam (1998) melakukan penelitian yang menguji pengaruh akrual diskresioner terhadap kompensasi CEO. Sampel dari penelitian ini adalah 3.439 perusahaan di COMPUSTAT selama periode 1980-1993. Akrual diskresioner dihitung menggunakan model Jones. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa akrual diskresioner berpengaruh terhadap kompensasi CEO. Manajer dapat meningkatkan kompensasi mereka sendiri melalui penggunaan kebijakan akrual diskresioner positif, sedangkan kebijakan akrual diskresioner negatif memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap kompensasi CEO.

Naima (2003) yang menguji hubungan antara kompensasi eksekutif dengan beberapa variabel yaitu laba, harga saham, kinerja perusahaan, ukuran perusahaan, dan pertumbuhan perusahaan. Penelitian ini mengambil 50 sampel perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta (BEJ) pada tahun 1995. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif secara signifikan dan positif berhubungan dengan laba per lembar saham dan ukuran perusahaan, dan berhubungan secara signifikan dan negatif dengan imbal hasil atas ekuitas (ROE). Hasil penelitian tidak berhasil mendukung hipotesis adanya hubungan antara kompensasi eksekutif dengan imbal hasil saham dan pertumbuhan perusahaan.

Shuto (2008), melakukan meneliti hubungan

discretionary accounting choices dan kompensasi eksekutif pada perusahaan-perusahaan di Jepang. Periode penelitian adalah tahun 1991-2000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan akrual diskresioner akan meningkatkan kompensasi yang diterima eksekutif. Balsam (2008), meneliti pengaruh kinerja dan kompleksitas kerja terhadap kompensasi CFO. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi CFO meningkat secara positif terkait dengan kompleksitas kerja serta bonus CFO berhubungan positif dengan kinerja CFO.

Hasil penelitian Suherman (2011), mengemukakan bahwa ROA, *outside directors*, dan *institutional ownership* berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Total sampel yang diobservasi dari tahun 2007-2009 sebanyak 39 perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di BEI. Penelitian Mardiyati (2013) terhadap perusahaan non keuangan di BEI periode 2007-2009 mengemukakan bahwa kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA, NPM, dan EPS berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Adringtyas (2014) mengenai pengaruh kompleksitas pekerjaan dan kinerja CFO terhadap kompensasi CFO pada perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2011-2013. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi CFO hanya berpengaruh pada salah satu pengukuran kompleksitas pekerjaan yaitu ukuran perusahaan, serta berpengaruh pada salah satu pengukuran kinerja yaitu peluang pertumbuhan.

Balsam (1998) melakukan penelitian yang menguji pengaruh akrual diskresioner terhadap

kompensasi CEO. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa akrual diskresioner berpengaruh terhadap kompensasi CEO. Hasil penelitian Shuto (2008) pada perusahaan-perusahaan di Jepang menunjukkan bahwa penggunaan akrual diskresioner akan meningkatkan kompensasi yang diterima eksekutif. Demikian juga penelitian dari Suryatiningsih dan Siregar (2008) hasilnya menunjukkan bahwa skema bonus direksi BUMN memberikan dorongan pada Direksi BUMN untuk meningkatkan laba.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H: Akrual diskresioner berpengaruh positif terhadap kompensasi direksi.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan penelitian digunakan untuk menjelaskan struktur riset yang akan dilakukan. Dimensi waktu penelitian ini melibatkan banyak waktu tertentu (*time series*) dengan banyak perusahaan (*cross section*), sehingga pengujian hipotesis dilakukan dengan data panel. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif berupa data sekunder yang diperoleh dengan mengakses www.idx.co.id dan situs resmi perusahaan. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu akrual diskresioner sebagai variabel independen, kompensasi direksi sebagai variabel dependen, ukuran perusahaan dan kinerja perusahaan sebagai variabel kontrol.

Pengujian mengenai pengaruh akrual diskresioner terhadap kompensasi direksi dilakukan dengan menggunakan analisis regresi data panel. Hasil pengujian regresi data panel kemudian dijadikan dasar dalam membuat kesimpulan.

Kesimpulan disusun sesuai dengan masalah penelitian dan hipotesis yang diajukan.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Bursa Efek Indonesia (BEI), data diperoleh dengan mengakses www.idx.co.id, dan situs resmi perusahaan. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah BUMN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2014-2017.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh BUMN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2014-2017. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Kriteria yang dipertimbangkan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. BUMN yang telah terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia pada periode 2014-2017.
2. BUMN tidak bergerak dalam industri perbankan, keuangan dan asuransi. Karena industri keuangan sangat teregulasi sehingga diperkirakan perilaku manajemen laba yang dilakukan di industri tersebut akan berbeda dengan industri lain. Disamping itu, model Modifikasi Jones tidak dapat digunakan untuk industri keuangan (Suryatiningsih, 2008).
3. Perusahaan menerbitkan laporan keuangan tahunan untuk periode yang berakhir 31 Desember tahun 2014-2017 yang dipublikasikan melalui www.idx.co.id atau situs resmi perusahaan.
4. Perusahaan memiliki data lengkap yang digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan identifikasi variabel, ditetapkan definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Direksi

Kompensasi direksi yang dimaksud adalah kompensasi langsung yang merupakan penghargaan yang diterima dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Variabel kompensasi direksi diukur dengan menggunakan logaritma natural dari nilai total kompensasi yang diterima direksi selama satu tahun.

2. Akrua Diskresioner

Pengukuran akrua diskresioner dalam penelitian ini menggunakan model Jones (1991).

3. Model Jones (1991) berusaha untuk mengontrol dampak perubahan ekonomi perusahaan terhadap *nondiscretionary accrual*. Model Jones untuk *nondiscretionary accrual* dirumuskan sebagai berikut:

$$NDA_t = \alpha_1 (1 / A_{t-1}) + \alpha_2 (\Delta REV_t) + \alpha_3 (PPE_t)$$

dimana:

ΔREV_t = pendapatan tahun t dikurangi pendapatan tahun t-1 yang diskala dengan total asset pada tahun t-1

PPE_t = peralatan dan property pabrik tahun t yang diskala dengan total asset pada tahun t-1

A_{t-1} = total asset pada t-1

$\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ = parameter spesifik

4. Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi eksekutif. Sigler (2011) berpendapat bahwa semakin besar perusahaan semakin besar juga kemampuannya dalam melakukan pembayaran kepada eksekutif di dalam perusahaan tersebut. Fernandes (2005) juga mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara ukuran perusahaan dengan kompensasi eksekutif. Variabel ukuran

perusahaan diukur dengan menggunakan logaritma natural dari total aktiva perusahaan.

4. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan diukur menggunakan rasio *Return on Assets* (ROA). ROA menggambarkan kemampuan perusahaan dalam mengelola asset secara efisien dalam menghasilkan laba. Penelitian Partasaraty (2006), Vemala (2014), dan Nourayi (2008) mengemukakan bahwa kinerja sebagai faktor yang berpengaruh signifikan dalam menentukan total kompensasi direksi. Perhitungan ROA merupakan perbandingan antara laba sebelum pajak dengan total asset.

$$ROA = \frac{\text{Laba sebelum pajak}}{\text{Total aktiva}} \times 100\% \dots \dots \dots (5)$$

Total aktiva

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi pada laporan keuangan, harga saham, serta mengunduh data dan informasi dari situs-situs internet yang relevan seperti idx.co.id.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi data panel dengan menggunakan alat uji statistik Eviews. Data panel merupakan gabungan antara data silang (*cross section*) dengan data runtut waktu (*time series*). Keunggulan regresi data panel menurut Wibosono (2005) antara lain adalah:

1. Panel data mampu memperhitungkan heterogenitas individu secara eksplisit dengan mengizinkan variabel spesifik individu.
2. Kemampuan mengontrol heterogenitas ini selanjutnya menjadikan data panel dapat digunakan untuk menguji dan membangun perilaku lebih kompleks.
3. Data panel mendasarkan diri pada observa-

si *cross section* yang berulang-ulang (*time series*), sehingga metoda data panel cocok digunakan sebagai *study of dynamic adjustment*.

4. Tingginya jumlah observasi memiliki implikasi pada data yang lebih informatif, lebih variatif, dan koleniaritas (multikol) antara data semakin berkurang. Serta derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) lebih tinggi sehingga dapat memperoleh hasil estimasi yang lebih efisien.
5. Data panel dapat digunakan untuk mempelajari model-model perilaku yang kompleks. Selain itu data panel juga dapat digunakan untuk meminimalkan bias yang mungkin ditimbulkan oleh agregasi data individu.

Penentuan metoda estimasi *fixed* atau *random* yang paling sesuai telah menjadi permasalahan utama dalam penelitian data panel. Uji yang paling sering digunakan adalah Uji Hausman (Ekananda, 2014). Uji Hausman yaitu digunakan untuk menentukan model terbaik antara model *Fixed Effect* atau *Random Effect*, dengan asumsi jika probabilitas dari Chi-square > 0,05 maka H₀ diterima model yang digunakan *Random Effect*. Namun jika probabilitas < 0,05 maka model yang digunakan adalah *Fixed Effect*.

Bentuk umum regresi data panel penelitian ini diformulasikan sebagai berikut:

$$KOMPENSASI_{it} = \alpha + \beta_1 AD_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 ROA_{it} + e \dots \dots \dots (6)$$

- Keterangan:
- KOMPENSASI = logaritma natural rata-rata kompensasi direksi
 - α = Konstanta
 - $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi dari setiap variabel independen
 - AD = akrual diskresioner
 - SIZE = ukuran Perusahaan
 - ROA = Return on Assets
 - e = Error Term
 - it = perusahaan i pada tahun ke t

Tujuan uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui dan menguji apakah ada penyimpangan dalam suatu model regresi yang ada. Dengan pengujian ini maka dapat dipastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2001). Data yang terbaik adalah data yang memiliki distribusi normal untuk membuktikan model-model penelitian. Cara termudah untuk melihat normalitas data adalah dengan menganalisis grafik, yaitu melihat perbandingan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun cara ini dapat menyesatkan karena semakin kecil jumlah sampel akan sulit untuk menentukan apakah sebaran data normal. Maka dari itu cara yang patut disarankan adalah dengan analisis statistik.

Analisis statistik dapat dilakukan menggunakan beberapa tes statistik sederhana berdasarkan nilai kurtosis atau *skewness*. Cara lain yang umumnya digunakan adalah uji Jarque Bera untuk menguji normalitas. Uji Jarque bera adalah salah satu uji normalitas jenis *goodness of fit* yang mengukur apakah *skewness* dan kurtosis sampel sudah sesuai dengan distribusi normal. Uji ini didasari oleh kenyataan bahwa nilai *skewness* dan kurtosis dari distribusi normal sama dengan nol.

Uji Jarque Bera dapat dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 : Data X berdistribusi normal.

H_1 : Data X tidak berdistribusi normal.

Dan akan diuji pada program Eviews pada *Normality Test*-nya dengan mengasumsi tingkat signifikansinya, misalkan signifikansi adalah 0,05. Jika probabilitas diatas tingkat signifikan 0,05, maka H_0 diterima (menunjukkan distribusi normal). Sementara apabila dibawah signifikan 0,05 maka H_0 ditolak (data tersebut tidak berdistribusi normal)

Autokorelasi menunjukkan sifat residual regresi yang tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya, atau secara formal. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu mode regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2001). Dengan kata lain, analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Beberapa uji statistik autokorelasi yang sering digunakan adalah uji *Durbin-Watson* (Uji DW).

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat diolah melalui Eviews dengan mengasumsikan sebuah hipotesis terlebih dahulu

dengan melakukan Uji *White*.

H₀: Tidak terdapat masalah Heteroskedastisitas

H₁: Terjadi masalah Heteroskedastisitas

Pada hasil pengolahan Eviews, hasil dari Uji *White* akan menunjukkan nilai probabilitas F-nya. Apabila Probabilitas $F < \text{Alpha}$ (0.05), H₀ ditolak, H₁ diterima Probabilitas $F > \text{Alpha}$ (0.05), H₁ ditolak, H₀ diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh akrual disresioner terhadap kompensasi Direksi pada perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI pada 2014 - 2017, dengan menggunakan variable kontrol ukuran perusahaan dan kinerja perusahaan. Sumber data penelitian ini diunduh dari idx.co.id.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh BUMN yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2014-2017. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang dipertimbangkan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah sebagai berikut: BUMN yang telah terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia pada periode 2014-2017; BUMN tidak bergerak dalam industri perbankan, keuangan dan asuransi. Karena industri keuangan sangat teregulasi sehingga diperkirakan perilaku manajemen laba yang dilakukan di industri tersebut akan berbeda dengan industri lain. Disamping itu, model Modifikasi Jones tidak dapat digunakan untuk industri keuangan

(Suryatiningsih, 2008); Perusahaan menerbitkan laporan keuangan tahunan untuk periode yang berakhir 31 Desember tahun 2014-2017 yang dipublikasikan melalui www.idx.co.id atau situs resmi perusahaan; Perusahaan memiliki data lengkap yang digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data panel. Sebelum melakukan uji hipotesis maka data dianalisis dengan melakukan uji Hausman. Uji yang paling sering digunakan adalah Uji Hausman (Ekananda, 2014). Uji Hausman yaitu digunakan untuk menentukan model terbaik antara model *Fixed Effect* atau *Random Effect*, dengan asumsi jika probabilitas dari Chi-square $> 0,05$ maka H₀ diterima model yang digunakan *Random Effect*. Namun jika probabilitas $< 0,05$ maka model yang digunakan adalah *Fixed Effect*. Karena nilai cross section random dibawah 0,05 maka model terbaik fixed effect

sebagai analisis regresi data panel.

Penelitian ini telah memenuhi hasil pengujian asumsi klasik. Uji Jarque bera adalah salah satu uji normalitas jenis *goodness of fit* yang mengukur apakah *skewness* dan kurtosis sampel sudah sesuai dengan distribusi normal. Uji ini didasari oleh kenyataan bahwa nilai *skewness* dan kurtosis dari distribusi normal sama dengan nol. Hasil uji Jarque bera data berdsitribusi normal ditunjukkan oleh hasil probabilitas diatas tingkat signifikan 0,05, maka H₀ diterima yaitu data menunjukkan distribusi normal. Nilai antar variabel independen tidak ada yang diatas 0,80 maka dapat dinyatakan data telah terbebas dari masalah multikolinieritas. Autokorelasi menunjukkan sifat residual regresi yang tidak bebas dari satu observasi ke observasi

lainnya, atau secara formal, dapat dinyatakan bahwa model telah terbebas dari autokorelasi.

Permasalahan heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat di atasi dengan melakukan analisis regresi menggunakan koefisien covarians pilihan white untuk mengoreksi masalah heteroskedastisitas tersebut (Ghozali,2014).

Berdasarkan hasil uji regresi dapat ditunjukkan tabel 1 berikut ini.

Table 1

Hasil Uji Regresi Pengaruh Discretionary Accrual pada Kompensasi

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	25.40308	0.774112	32.81577	0.0000
DA	0.000556	6.76E-05	8.223599	0.0000
SIZE	-0.101804	0.032254	-3.156346	0.0037
ROA	-1.761786	0.524780	-3.357190	0.0022

Effects Specification			
Cross-section fixed (dummy variables)			
R-squared	0.993768	Mean dependent var	22.64469
Adjusted R-squared	0.989901	S.D. dependent var	3.034770
S.E. of regression	0.304982	Akaike info criterion	0.750636
Sum squared resid	2.697414	Schwarz criterion	1.491320
Log likelihood	0.984727	Hannan-Quinn criter.	1.030542
F-statistic	256.9285	Durbin-Watson stat	2.626739
Prob(F-statistic)	0.000000		

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diperoleh satu model penelitian sebagai berikut:

$$\text{KOMPENSASI} = \alpha + 0,000556 \text{ AD} - 0,101804 \text{ SIZE} + 0,524780 \text{ ROA}$$

Nampak pada tabel 1 bahwa dengan mempertimbangkan adanya pengaruh ukuran perusahaan dan kinerja perusahaan maka pengaruh variable discretionary accrual positif signifikan yaitu sebesar 0,00056 atau setiap kenaikan satu satuan DCA meningkatkan kompensasi sebesar 0,056% kompesasi.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara discretionary accrual dengan kompensasi eksekutif di perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI dengan memperhatikan adanya pengaruh ukuran perusahaan

dan kinerja perusahaan. Hasil pengujian hipotesa yang menunjukkan bahwa dengan memperhatikan besaran size dan kinerja perusahaan maka terdapat pengaruh variable discretionary accrual terhadap kompensasi eksekutif positif signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien DA 0,000556 positif signifikan artinya setiap perubahan 1 % discretionary accrual menimbulkan kenaikan kompensasi eksekutif sebesar 0,0556%.

Hasil penelitian ini mendukung teori akuntansi positif mengatakan bahwa salah satu motivasi adanya manajemen laba (Watts dan Zimmermann, 1986), yaitu hipotesis program bonus (*the bonus plan hypothesis*). Motivasi bonus tersebut mendorong manajer untuk menggunakan akrual diskresioner untuk meningkatkan kompensasi yang ingin mereka terima (Healy, 1985).

Penelitian ini juga mengkonfirmasi penelitian Balsam (1998) yang mengemukakan bahwa akrual diskresioner berpengaruh terhadap kompensasi CEO. Hasil penelitian yang sama juga dikemukakan oleh Shuto (2008) yang menunjukkan bahwa pada perusahaan-perusahaan di Jepang penggunaan akrual diskresioner akan meningkatkan kompensasi yang diterima eksekutif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini untuk melihat pengaruh *discretionary accrual* terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI. Hasilnya menunjukkan bahwa *discretionary accrual* berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Apabila manajemen ingin meningkatkan kompensasi yang diterima salah satu cara yang dapat dilakukan dengan menentukan besaran

discretionary accrual.

Penelitian ini dapat diperluas dengan melihat perbedaan antara perusahaan yang memiliki motivasi melakukan income increasing dan income decreasing dalam mengelola akrualnya. Penelitian ini juga dapat melihat secara simultan pengaruh discretionary accrual dengan motivasi bonus dan sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajija, Shochrul R, dkk. 2011. *Cara Cerdas Menguasai Eviews*. Jakarta: Salemba Empat
- Ali Irfan (2002). Pelaporan Keuangan dan Asimetri Informasi dalam Hubungan Agensi. *Lintasan Ekonomi*. Vol. XIX. No.2 Juli.
- Anonim. 2014. Peraturan Menteri BUMN Nomor: PER-04/MBU/2014. Jakarta: Kementrian BUMN.
- Ariningtyas, Rika Woning. 2014. Pengaruh Kompleksitas Pekerjaan dan Kinerja CFO Terhadap Kompensasi CFO. *Diponegoro Journal of Accounting*.
- Astika, I.B Putra. 2011. *Konsep-Konsep Dasar Akuntansi Keuangan*. Bali: Udayana University Press. P.29-30.
- Balsam, S. (1998). Discretionary accounting choices and CEO compensation. *Contemporary Accounting Research*, 15, 229–252.
- Balsam, S., Afshad Irani., Jennifer Yin. 2012. Impact of Job Complexity and Performance on CFO Compensation. *Accounting Horizons*: September 2012, Vol. 26, No. 3, pp. 395-416.
- Dechow, P. M., R.G. Sloan, and A.P. Sweeney, 1995. Detecting Earning Management. *The Accounting Review*, Vol. 70, No. 2, April, pp 194-225.
- Ekananda, Mahyus. 2014. *Analisis Ekonometrika Data Panel Bagi Penelitian Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fernandes, Nuno. 2005. Board Compensation and Firm Performance: The Role of "Independent" Board Members, <http://ssrn.com>
- Fisher, M., & K. Rosenzweig. 1995. Attitude of Students and Accounting Practitioners Concerning The Ethical Acceptability of Earnings Management. *Journal of Business Ethics*. 14. pp: 433-444.
- Gaver, Jennifer J. & Kenneth M Gaver. 1998. "The Relation Nonrecurring Accounting Transactions and CEO Cash Compensation." *The Accounting Review Vol 73 No 2*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hanni. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan personalia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Healy, Paul M.. 1985. The Effect of Bonus Schemes on Accounting Decisions. *Journal of Accounting and Economics*. Vol.7: 7-34.
- Healy, P.M., dan J.M. Wahlen. 1999. A Review of the Earnings Management Literature and Its Implications for Standard Setting. *Accounting Horizons*. 13: 365–383.
- Heridiyansyah, Jefri. 2014. Compensation Management and Voluntary Disclosure. *Jurnal STIE Semarang*, Vol. 6, No. 3 Oktober (ISSN:2252-7826).
- Indra, et al. 2011. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Earnings Response Coefficient (ERC): Studi pada Perusahaan Properti dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol. 16, no. 1.
- Jensen, Michael C dan W.H Meckling. (1976). "Theory of Firm: Manajerial Behavior, Agency Cost, and Ownership Structure". *Journal of Financial Economic*, 3, pp.305-360.

- Naimah, Zahroh. 2003. Faktor-Faktor Penentu Kompensasi Eksekutif. *Simposium Nasional Akuntansi VI*. Surabaya.
- Nuryaman., Rusmini., dan Joy Nanta Ginting. 2010. Pengaruh Struktur Kepemilikan dan Kualitas Audit Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Akuntansi/Tahun XIV*, No. 02, Mei.
- Ma'ruf, Ahmad dan Latri Wihastuti. 2008. Pertumbuhan Ekonomi Indonesia: Determinan dan Prospeknya. *Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan*, Vol 9.
- Mardiyati, Umi., Monica Shinta Devi., Suherman. 2013. Pengaruh Kinerja Perusahaan, Corporate Governance, dan Shareholder Payout Terhadap Kompensasi Eksekutif (Studi Kasus Pada Perusahaan Non Finansial yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2007-2010). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 4, No. 2.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 4 No. 2, September 2002, 108-122.
- Nourayi, M., Mintz, S. 2008. Tenure, Firm Performance and CEO's Compensation. *Managerial Finance*, 34 (8), 562-548.
- Partasaraty, Aditya, Khrisnakumar Menon, and Debashish Bhattacharjee. 2006. Executive Compensation, Firm Performance, and Corporate Governance: An Empirical Analysis, <http://ssrn.com>.
- Purwanti Lilik, 2010. Kecakapan manajerial, Skema bonus, Manajemen laba dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 8. No.2 430-436
- Scott, William R., 2009. "*Financial Accounting Theory*." 5th edition. Canada: Prentice Hall.
- Setiawati, L. dan A. Na'im. 2000. Manajemen Laba. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. Vol. 15 No.4.
- Shuto, A. 2008. Executive compensation and earnings management: Empirical evidence from Japan. *Journal of International Accounting, Auditing & Taxation*, 16, 1-26.
- Sigler, KJ. 2011. CEO Compensation and Company Performance, *Business and Economics Journals* Vol. 2011 BEJ-31.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Alfabeta: Bandung.
- Sukartha, Made. 2007. Pengaruh Manajemen Laba, Kepemilikan Manajerial, dan Ukuran Perusahaan pada Kesejahteraan Pemegang Saham Perusahaan Target Akuisis. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 10, No. 3, September.
- Suherman., Wulan Rahmawati., Agung Dharmawan. 2011. Firm Performance, Corporate Governance, and Executive Compensation Financial Firms: Evidence From Indonesia. Working Paper, January, diunduh 5 Juli 2015, <http://papers.ssrn.com>
- Suryatiningsih, & Siregar, S.V. 2008. Pengaruh Skema Bonus Direksi terhadap Aktivitas Manajemen Laba (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Negara) Periode Tahun 2003-2006. *Simposium Nasional Akuntansi XI*. Pontianak
- Vemala, Prasada., Lam Nguyen., Alekhya Kommasani. 2014. CEO Compensation: Does Financial Crisis Matter?. *International Business Research*, Vol 7 No. 4.
- Wahyu Winarno, Wing. 2009. *Analisis Ekonometrika dan Statistik dengan Eviews*. Badan Penerbit: UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Watts, R.L., dan J. Zimmerman. 1986. *Positive Accounting Theory*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Wibisono, Yusuf. 2005. Sumber-Sumber Pertumbuhan Ekonomi Regional: Studi Empiris Antar Provinsi di Indonesia 1984-2000. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol.02.
- Widyaningdyah, A. U., 2001. Analisis Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap Earnings Management pada Perusahaan Go Public di Indonesia. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Nopember Vol. 3, No. 2.