

## SKEMA BONUS DALAM KEPUTUSAN AKUNTANSI MANAJER

**Christina Retno Gayatrie**

Politeknik Negeri Semarang, Jl. Prof. Sudharto SH Tembalang Semarang 50275  
Email: christina.gayatrie@yahoo.com

**Abstract:** *The results show that the budget-based compensation creating incentives for managers to select accounting decisions to maximize the value of the bonus. The results of this study support some previous research literature, especially the ratchet-principles. Research in the bonus scheme accounting manager's decision is aimed to test the bonus scheme in accounting decisions from the perspective of literature and ratchet ratchet principles hypotheses targets. The sample used is a company which reveal salaries and bonuses of corporate managers. Samples collected 100 companies that publishes an annual report for the year 2010 – 2013. This research using independent samples t-test and paired sample t-test. The results show that the budget-based compensation creating incentives for managers to select accounting decisions to maximize the value of the bonus. The results of this study support some previous research literature, especially the ratchet-principles.*

**Keywords:** *Positive accounting theory, Total accruals, Discretionary accruals, Bonus scheme.*

**Abstrak:** Riset Skema bonus dalam keputusan akuntansi manajer ini bertujuan untuk menguji skema bonus dalam keputusan akuntansi dari perspektif ratchet principles literature dan ratchet target hypotheses. Sampel yang digunakan adalah perusahaan yang mengungkapkan gaji dan bonus manajer perusahaan. Sampel terkumpul 100 perusahaan yang menerbitkan laporan tahunan selama tahun 2010 – 2013. Riset ini menggunakan t-test sampel independen dan t-test paired sampel. Hasilnya menunjukkan, bahwa kompensasi berbasis anggaran menciptakan dorongan bagi manajer dalam memilih keputusan akuntansi untuk memaksimalkan nilai bonus. Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu khususnya ratchet-principles literature.

**Kata kunci:** *Teori Akuntansi Positif, Akrua Total, Akrua Diskresioner, Skema Bonus.*

### PENDAHULUAN

Setelah skandal Enron dan korporat-korporat besar lainnya, telah banyak legislasi seperti Undang-undang Sarbanes Oxley yang didisain untuk memperbaiki akuntabilitas korporat (Florou, 2004). Florou juga menyatakan bahwa skandal tersebut telah menyebabkan profesi akuntansi berpikir

ulangtentang praktik kompensasi eksekutif. Satu bagian yang penting dari paket kompensasi umumnya adalah bonus. Perusahaan dapat menggunakan kebijakan kompensasi melalui bonus yang berfungsi untuk menyesuaikan prosedur akuntansi yang terkait dengan laba perusahaan.

Bonus adalah salah satu kebijakan dalam kompensasi yang populer, karena menyangkut kesejahteraan para eksekutif di internal perusahaan. Terkait dengan masalah ini, para peneliti akuntansi sudah lama mempelajari perilaku manajerial ketika dihadapkan pada pilihan diantara alternatif terbaik akuntansi yang terkait dengan skema bonus dalam keputusan akuntansi.

Banyak perusahaan memanfaatkan adanya peluang dalam aturan akuntansi pada laporan keuangan sebelum dilaporkan pada publik untuk mengatur laba yang disajikan. Hal ini diakui oleh para ahli ekonomi di bidang akuntansi dan keuangan selama bertahun-tahun Cornett, *et al* (2006). Ada bukti yang konsisten tentang tindakan pengaturan laba dalam laporan keuangan yang dilakukan pihak eksekutif dengan tujuan mendapatkan kompensasi (Healy and Wahlen, 1999).

Dipandang dari perspektif *positive accounting theory*, desain bonus mempunyai hubungan atau pengaruh positif terhadap keputusan akuntansi. Healey (1985) dan Hotlhausen (1995) menerangkan konsep yang disebut *fixed target hypotheses* yang menyatakan jika pendapatan bonus nol atau di bawah batas bawah dan laba melebihi batas atas, manajer mempunyai insentif untuk menurunkan laba, karenanya meningkatkan pembelanjaan. Apabila pendapatan bonus antara batas atas dan batas bawah, manajer mempunyai insentif untuk meningkatkan laba, karenanya mengkapitalisasi atau menunda pengeluaran. Florou (2004) menyatakan bahwa analisis terhadap *positive accounting theory* dan *ratchet-principle literature* memperlihatkan kontroversi yang penting tentang dampak bonus manajer terhadap keputusan akuntansi.

Rencana kompensasi berbasis laba menunjukkan kontrak yang efisien, namun sebuah kontrak manajer yang efisien memotivasi manajer untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Oleh karena itu, rencana kompensasi yang secara langsung mengaitkan kompensasi manajer dengan dampak mereka

terhadap nilai pasar perusahaan tampak lebih efisien dibanding dengan rencana berbasis laba.

Ada dua jenis dasar rencana kompensasi untuk memberikan *reward* pada kinerja manajer yang diukur oleh angka-angka akuntansi, yaitu rencana bonus dan rencana kinerja. Pemisahan kinerja merupakan faktor yang memotivasi rencana kompensasi berbasis laba akuntansi. Perencanaan bonus memberikan insentif pada manajer untuk memaksimalkan nilai perusahaan. Indeks kinerja dalam kalkulasi bonus harus dikorelasi dengan efek tindakan manajer terhadap nilai perusahaan. Oleh karena itu, semakin besar korelasi antara laba dan efek tindakan manajer tertentu terhadap nilai perusahaan, semakin cenderung rencana bonus berbasis laba digunakan untuk memberikan *reward* pada manajer.

Manajer dalam mengontrol perhitungan laba sampai taraf bahwa mereka dapat melaporkan angka apapun yang mereka inginkan, rencana bonus berbasis laba tidak akan ada untuk tujuan insentif. Pasar menduga manajer memanipulasi angka-angka demi keuntungan mereka sendiri, melaporkan laba yang tinggi seandainya dan tidak mengambil tindakan yang dapat meningkatkan laba karena mereka meningkatkan nilai perusahaan. Maka, kompensasi manajer maupun nilai perusahaan tidak akan ditingkatkan oleh rencana bonus berbasis laba. Jika rencana bonus berbasis laba digunakan untuk memberikan *reward* pada manajer demi alasan insentif, harus ada pembatasan untuk metoda-metoda yang digunakan manajer dalam menghitung laba (Watts and Zimmerman, 1986).

Banyak penelitian empiris telah meneliti efek rencana bonus. Parameter rencana bonus ditentukan sehingga bonus diberikan hampir setiap tahun (Smith and Watts, 1982), dan jika bonus dapat diberikan maksimum jumlahnya adalah fungsi linier positif laba yang dilaporkan. Ini telah membuat banyak peneliti berasumsi bahwa kompensasi manajer dalam rencana bonus meningkat ketika laporan laba meningkat. Dalam asumsi ini, peningkatan nilai laporan

laba suatu perusahaan saat ini akan meningkatkan nilai kompensasi manajer saat ini. Hal ini menghasilkan hipotesis rencana bonus yang telah diuji dalam sejumlah penelitian, yaitu: manajer yang berusaha dengan rencana bonus lebih cenderung memilih prosedur akuntansi yang mengalihkan laba dalam laporan dari perioda mendatang ke perioda saat ini.

Rencana bonus memberikan jumlah maksimum yang dapat ditransfer ke "pusat bonus" dalam pembayaran bonus. Transfer maksimum umumnya adalah suatu porsi laba yang melebihi angka target laba. Target biasanya prosentase ekuitas pemegang saham atau aset total. Jika laba kurang dari target, maka tidak ada bonus yang diberikan. Sejumlah rencana juga mempunyai batas atas untuk transfer (Watts and Zimmerman, 1986).

Bonus telah memberi dorongan pada manajer untuk menggunakan perubahan prosedur dalam meningkatkan laba beberapa tahun dan menurunkan di tahun yang lain. Insentif tergantung pada laba di bawah batas bawah, di antara target, atau di atas batas atas. Jika pendapatan di atas batas atas, manajer mempunyai insentif untuk mengurangi laba yang dilaporkan dengan menunda laba. Bonus akan hilang untuk kelebihan laba di atas batas atas. Menunda kelebihan laba akan meningkatkan kesempatan bonus mendatang. Jika pendapatan bonus saat ini adalah di antara target dan batas atas, manajer mempunyai insentif untuk menghilangkan laba yang mencukupi untuk membuat laba saat ini sama dengan batas atas. Kenaikan bonus diterima sekarang dan bukan nanti, sehingga mempunyai nilai saat ini yang lebih tinggi. Jika pendapatan bonus di bawah target, manajer mempunyai insentif untuk melakukan *big bath* (Watts and Zimmerman, 1986). Berdasarkan latar belakang tersebut riset Skema bonus dalam keputusan akuntansi manajer ini bertujuan untuk menguji skema bonus dalam keputusan akuntansi dari perspektif ratchet principles literature dan ratchet target hypotheses.

## METODE

Zmijewski and Hagerman (1981) menguji hipotesis rencana bonus ketika menginvestigasi pengaruh rencana kompensasi berbasis *earnings* dalam pilihan prosedur akuntansi. Rencana bonus tidak mendorong manajer untuk selalu mengadopsi prosedur akuntansi yang mengungkapkan *earnings* yang dilaporkan pada perioda sekarang. Jika *earnings* sekarang di bawah target yang dibentuk oleh rencana (batas bawah) manajer mempunyai insentif untuk mengurangi *earnings* yang dilaporkan untuk tahun sekarang dan untuk mentransfer *earnings* untuk tahun yang akan datang. Jika rencana bonus mempunyai batas atas dalam transfer maksimum dan *earnings* sesungguhnya di atas batas ini manajer mempunyai insentif untuk mengurangi *earnings* yang dilaporkan saat ini.

Healy (1985) merumuskan bahwa laba terdiri atas dua komponen yaitu aliran kas operasi dan *total accrual*. Selanjutnya *total accrual* berdasarkan sifatnya terdiri atas *discretionary accrual* dan *non-discretionary accrual*. *Non-discretionary accrual* menggambarkan pengaruh kondisi bisnis. Sedangkan *discretionary accrual* merefleksikan pilihan manajer.

*Non-discretionary accrual* merupakan bagian yang muncul akibat perubahan ekonomi yang dialami perusahaan selama tahun tertentu. Jika laba dibentuk tanpa memasukkan komponen *discretionary accrual* maka pengaruh tersebut biasanya masih dirasakan pada perioda-perioda berikutnya karena laba sekarang belum merefleksikan pengaruh seluruh perubahan yang terjadi di tahun tersebut. Jadi *discretionary accrual* meningkatkan laba sebagai pengukur kinerja karena *discretionary accrual* membantu pelaporan laba yang mencerminkan peristiwa ekonomi yang terjadi pada perioda tersebut sehingga laba pada perioda berikutnya berkorelasi terhadap peristiwa yang dialami perioda sebelumnya (Guay, *et al*, 1996).

Komponen *discretionary accrual* berhubungan dengan adanya metoda-metoda yang diperbolehkan dalam standar akuntansi dan merupakan area praktik pemerataan laba. *Discretionary accrual* pada dasarnya merupakan *accrual* yang dapat dikendalikan oleh manajer dalam jangka pendek. Oleh karena itu *discretionary accrual* merupakan item yang rentan terhadap pengaruh pilihan manajer atas metoda akuntansi.

### ***Ratchet-Principle Literature (Ratchet Target)***

Penggunaan kinerja sekarang sebagai dasar parsial dalam menentukan target mendatang adalah praktik umum perencanaan ekonomi. Hasilnya adalah "*ratchet-principle literature*" yang terkenal. Kinerja sekarang ini bertindak seperti sebuah roda gir penarik dalam menentukan titik keberangkatan untuk tujuan perioda berikutnya (Florou, 2004). *Ratchet-principle literature* ini menciptakan persoalan insentif dinamis yang dapat ditemukan dalam banyak situasi, misalnya dari penentuan standar *piecework* (pekerjaan yang dibayar berdasar hasil yang dikerjakan) untuk individu pekerja hingga penentuan anggaran untuk perusahaan-perusahaan besar. Khususnya, agen-agen menghadapi imbal-balik dinamis antara *reward* saat ini dari kinerja saat ini yang lebih baik dan kerugian mendatang karena penentuan target yang lebih tinggi.

*Ratchet-principle literature* lebih lanjut dipelajari oleh banyak sarjana. Solusi optimal bagi persoalan efek *ratchet-principle literature* adalah bahwa kinerja atasan pada tahun  $t$  diberi *reward* melalui bonus yang lebih tinggi tetapi dihukum melalui lebih tingginya standar kinerja pada tahun berikutnya. Berdasar literatur efek *ratchet-principle literature*, Hotlhausen, *et al* (1995) menyebut proses penganggaran tipikal sebagai *ratchet target*. Yakni, tujuan anggaran meningkat pada tahun-tahun disaat kinerja aktual tahun sebelumnya melebihi standar kinerja tahun sebelumnya tapi tidak menurun ketika kinerja sebenarnya tidak memenuhi

standar. Oleh karena itu, Hotlhausen, *et al* menarik hipotesis *ratchet target* yang memprediksikan hubungan antara bonus dan pembelanjaan.

Florou (2004) membandingkan implikasi-implikasi hipotesis *ratchet target* dengan hipotesis *fixed target*, insentif manajer berbeda hanya ketika bonus aktual berada di antara bonus minimum dan maksimum (yakni, ketika laba perusahaan antara batas bawah dan atas). Dengan kata lain, untuk jangka laba khusus ini, teori akuntansi positif memprediksikan bahwa manajer mungkin ingin menurunkan pembelanjaan investasi. Sebaliknya, *ratchet-principle literature* memprediksikan bahwa manajer mungkin ingin meningkatkan ataupun menurunkan pengeluaran untuk litbang, iklan, dan aset tetap, tergantung pada apakah kinerja aktual di bawah atau di atas kinerja yang ditargetkan.

Hasil perbandingan implikasi-implikasi hipotesis *ratchet target* dengan hipotesis *fixed target* tersebut memperlihatkan adanya kontradiksi. Alasan utama kontradiksi di atas adalah bahwa dalam hipotesis *fixed target*, parameter bonus kontrak (yakni, target bonus) diasumsikan tetap. Sebaliknya, dalam hipotesis *ratchet target* tujuan kinerja diasumsikan meningkat pada tahun dimana kinerja perusahaan melebihi kinerja yang ditargetkan, tetapi tidak menurun ketika kinerja perusahaan kurang dari kinerja yang ditargetkan (Florou, 2004). Apakah *positive accounting theory* yang mempunyai kekuatan prediktif lebih baik dibanding *ratchet-principle literature*, masih merupakan persoalan untuk diuji secara empiris.

### ***Total Accrual.***

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan definisi Subramanyam (1996) untuk *accrual*, laba, dan aliran kas operasi. Laba ( $EARN_t$ ) didefinisikan sebagai pendapatan sebelum item-item luar biasa, dan aliran kas operasi ( $CFO_t$ ) adalah *cashflow netto* dari aktivitas operasi (Xie, 2001). Sedangkan *total*

*accrual* (ACCR<sub>t</sub>) diukur sebagai selisih antara laba dan aliran kas operasi, yakni:

$$ACCR_t = EARN_t - CFO_t$$

### ***Discretionary Accrual***

*Discretionary accrual* pada dasarnya merupakan *accrual* yang dapat dikendalikan oleh manajer dalam jangka

yakni:

$$ACCR_t/TA_{t-1} = a_1[1/TA_{t-1}] + a_2[\Delta REV_t/TA_{t-1}] + a_3[PPE_t/TA_{t-1}] + e_t$$

$\Delta REV_t$  = perubahan pendapatan penjualan pada tahun t.

$PPE_t$  = aktiva kotor.

### **Batas Bawah**

Healy (1985) menyatakan bahwa rumusan dan definisi variabel yang digunakan dalam skema bonus berbeda-beda antar perusahaan, dan bahkan dalam satu perusahaan dalam waktu yang berbeda. Meskipun demikian terdapat ciri umum dari kontrak bonus. Variabel laba yang dilaporkan dan batas bawah digunakan dalam perhitungan bonus. Jika laba yang dilaporkan melampaui target, maka kontrak menentukan prosentase maksimum dari selisih yang biasanya dialokasikan pada sebuah pusat bonus. Jika laba kurang dari target, maka tidak ada dana yang dialokasikan pada pusat bonus. Variabel batas bawah diukur dengan perkalian total gaji dan *base salary*.

### **Batas Atas**

Sejumlah skema menentukan batas atas pada kelebihan laba di atas target pendapatan. Ketika selisih antara laba sebenarnya dan yang ditargetkan lebih besar dibanding batas atas, transfer pada pusat bonus adalah terbatas (Healy, 1985). Variabel batas atas diukur dengan perkalian total gaji dan total remunerasi.

### **Target**

Murphy (1999) mengolaborasi insentif manajer untuk memanipulasi investasi ketika bonus di antara batas minimum dan maksimum. Murphy, menyatakan bahwa aturan kompensasi berdasar anggaran dapat menghasilkan insentif bagi manajer untuk mencapai tetapi tidak melampaui standar kinerja yang ditetapkan. Hal ini tentu saja dapat

pendek. Oleh karena itu *discretionary accrual* merupakan item yang rentan terhadap pengaruh pilihan manajer atas metoda akuntansi. Variabel laba, aliran kas operasi, dan *total accrual* dideflasi dengan *total assets* awal tahun ( $TA_{t-1}$ ). Dalam riset ini digunakan model Jones untuk memperkirakan *discretionary accrual* (Xie, 2001),

berbeda-beda tergantung pada aturan sebenarnya dari kesepakatan kompensasi. Standar kinerja muncul dari keinginan untuk memberikan dorongan secara serempak membayar tingkat kompensasi yang kompetitif dan prakiraan standar kinerja yang tepat akan memenuhi syarat gaji manajer.

Membasiskan pada skema bonus dalam keputusan akuntansi yang memaksimalkan fungsi laba, penelitian ini menginvestigasi secara empiris perilaku manajer. Penginvestigasian terhadap fenomena ini berkaitan dengan klaim yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan *total accrual* di antara bonus di atas batas atas, bonus di bawah batas bawah, dan bonus dalam target; terdapat perbedaan *discretionary accrual* di antara bonus di atas batas atas, bonus di bawah batas bawah, dan bonus dalam target.

Pemilihan sampel hanya terbatas pada kompensasi perusahaan. Oleh karena itu, sampel penelitian ini adalah 100 perusahaan yang mengumumkan kompensasi tahun 2011-2013. Seluruh data diperoleh dari Bursa Efek Indonesia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji *Independent Samples t-test* Untuk Masing-masing Kelompok Posisi  
**Hasil Uji *Independent Samples t-test* – *Total Accrual***

Hasil uji pada pasangan *cap* dan *bogey* menunjukkan bahwa *total accrual*

di antara bonus di atas batas atas dan bonus di bawah batas bawah terdapat perbedaan. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi variabel ACCR sebesar 0,068 ( $<0,10$ ). Artinya, terdapat perbedaan pada saat *total accrual* di antara bonus di atas batas atas maka manajer menurunkan laba tahun berjalan. Demikian juga, dengan *total accrual* di antara bonus di bawah batas bawah maka manajer meningkatkan atau menurunkan laba tahun berjalan. Hasil uji pasangan *bogey* dan *par* menunjukkan bahwa *total accrual* di antara bonus di bawah batas bawah dan bonus dalam target tidak terdapat perbedaan. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi variabel ACCR sebesar 0,746. Artinya, tidak terdapat perbedaan pada saat *total accrual* di antara bonus di bawah batas bawah dan di antara bonus dalam target, maka manajer mempertahankan laba tahun berjalan. Demikian juga, dengan pasangan *cap* dan *par* menunjukkan nilai signifikansi variabel ACCR sebesar 0,745. Artinya, tidak terdapat perbedaan pada saat *total accrual* di antara bonus dalam target dan bonus di atas batas atas, dengan arti lain *total accrual* di antara bonus dalam target dan bonus di atas batas atas manajer mempertahankan laba tahun berjalan.

Interpretasi hasil ketiga grup-pasangan menunjukkan hasil yang bervariasi antar pasangan, hasil uji menyimpulkan bahwa pada hasil uji *total accrual* di antara bonus di atas batas atas dan bonus di bawah batas bawah. Hasil ini mendukung penelitian Watts and Zimmerman (1978), Zmijewski and Hagerman (1981), dan Healey (1985), yaitu *total accrual* kurang dari batas bawah maka manajer menurunkan laba untuk harapan bonus mendatang atau meningkatkan laba untuk mencapai bonus saat ini. Demikian juga, jika *total accrual* melebihi batas atas maka manajer memilih teknik akuntansi menurunkan laba untuk harapan bonus mendatang meningkat, sehingga hasil tersebut mendukung *positive accounting theory*.

### Hasil Uji *Independent Samples t-test* – *Discretionary Accrual*

Hasil uji pada pasangan *cap* dan *bogey* menunjukkan bahwa *discretionary accrual* di antara bonus di atas batas atas dan bonus di bawah batas bawah tidak terdapat perbedaan. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi variabel DA sebesar 0,265. Artinya, tidak terdapat perbedaan pada saat *discretionary accrual* di antara bonus di atas batas atas dan di bawah batas bawah maka manajer mempertahankan laba tahun berjalan. Hasil uji pasangan *bogey* dan *par* menunjukkan nilai signifikansi variabel DA sebesar 0,094 ( $<0,10$ ). Artinya, terdapat perbedaan pada saat *discretionary accrual* di antara bonus di bawah batas bawah manajer menurunkan laba tahun berjalan dan pada saat *discretionary accrual* di dalam target, manajer mempertahankan laba tahun berjalan. Hasil uji pasangan *cap* dan *par* menunjukkan nilai signifikansi variabel DA sebesar 0,297. Artinya, tidak terdapat perbedaan pada saat *discretionary accrual* di antara bonus di atas batas atas dan bonus dalam target, dengan arti lain *discretionary accrual* di antara bonus di atas batas atas dan di dalam target, manajer mempertahankan laba tahun berjalan.

Interpretasi hasil ketiga grup-pasangan menunjukkan hasil yang bervariasi antar pasangan, hasil uji menyimpulkan bahwa pada hasil uji *discretionary accrual* di antara bonus di bawah batas bawah dan bonus di dalam target. Hasil ini mendukung penelitian Hotlhausen, *et al* (1995), dan Murphy (1999), yaitu *discretionary accrual* sama dengan nol atau kurang dari batas bawah, manajer mempunyai insentif untuk menurunkan laba untuk harapan bonus mendatang meningkat. Jika *discretionary accrual* saat ini di bawah target, maka manajer meningkatkan laba untuk mencapai target yang ditentukan sebelumnya. Demikian juga, jika *discretionary accrual* saat ini di atas target, maka manajer menurunkan laba untuk tidak meningkatkan standar kinerja tahun berikutnya. Sehingga hasil

uji tersebut mendukung *ratchet-principle literature*.

Hasil uji menunjukkan bahwa *total accrual* dan *discretionary accrual* sebagai alat ukur yang valid, untuk mengukur perilaku manajer dalam perusahaan pada *positive accounting theory* dan *ratchet-principle literature*. *Discretionary accrual* merupakan satu cara yang efektif untuk mengurangi pendapatan bersih yang dilaporkan dengan cara memanipulasi kebijakan akuntansi yang berkaitan dengan *accrual*. Hasil penelitian ini yang lebih mendukung *ratchet-principle literature* mengindikasikan bahwa manajer di Indonesia cenderung melakukan penentuan laba atau menjaga laba tidak berfluktuasi. Pemertahanan laba ini banyak dimaksudkan untuk menjaga kestabilan bonus di masa-masa tahun berikutnya.

## SIMPULAN

Dengan mempertimbangkan hasil pengujian skema bonus yang menyimpulkan bahwa bonus bervariasi sesuai dengan target, maka kinerja manajer pada tahun  $t$  diberi *reward* melalui bonus yang lebih tinggi, tetapi dihukum melalui lebih tingginya standar kinerja pada tahun mendatang (Florou, 2004).

Hasil riset ini menyimpulkan tendensi yang lemah pada skema bonus dalam keputusan akuntansi, maka hasil ini tidak mendukung beberapa penelitian-penelitian terdahulu khususnya *positive accounting theory* yang telah dilakukan di perusahaan-perusahaan industri terbesar di Amerika Serikat. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan dengan lebih mempertajam bahwa kompensasi berdasar anggaran menciptakan dorongan bagi manajer dalam memilih keputusan akuntansi untuk memaksimalkan bonus, maka hasil ini mendukung beberapa penelitian-penelitian terdahulu khususnya *ratchet-principle literature*.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut: (1) Terbatasnya jumlah sampel perusahaan-perusahaan yang mengungkapkan gaji dan bonus karyawan perusahaan. (2) Penelitian ini melakukan prediksi sendiri untuk target laba, sehingga dapat melemahkan validitas hasil penelitian ini. (3) Proses pengkalkulasian target kurang mampu menunjukkan hasil analisis yang baik karena basis data hanya dalam empat tahun. Sesuai dengan keterbatasan, saran untuk penelitian berikutnya memperbanyak sampel dengan memperpanjang tahun amatan. Juga memperluas sampel dengan menggunakan seluruh perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, sehingga mampu menunjukkan hasil analisis yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cornett, M. M., J. Marcuss, Sauders dan Tehranian H., (2006), "Earnings Management Corporate Governance and True Financial Performance," <http://www.papers.ssrn.com/>
- Defond, M, & C. Park (2001). The reversal of Abnormal Accrual and the Parket Valuation of Earnings Surprise. *The accounting reviews*, 76, 375-404
- Dewi, A. R. (2003), Pengaruh Konservatisme Laporan Keuangan Terhadap Earnings Respons Coeficient. Makalah Prosiding Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya
- Florou, Annita, (2004), "The Design of Bonuses and Its Implications For Investment Choices," *Corporate Ownership & Control*, Volume 1, Issue 2.

- Healey, P. M., (1985), "The Effect of Bonus Schemes on Accounting Decisions," *Journal of Accounting and Economics*, 7, pp. 85-107.
- Healy, P. M. and Wahlen J. M., (1999), "A Review of the Earning Management Literature and its Implications for Standard Setting," *Accounting Horizons*, 13 (4), pp. 366-383.
- Hotlhausen, R. W., Larcker D.F. and Sloan R.G., (1995), "Annual Bonus Schemes and the Manipulation of Earnings," *Journal of Accounting and Economics*, 19, pp. 29-74.
- Subramanyam, K. R., (1996), "The Pricing of Discretionary Accrual," *Journal of Accounting and Economics* 22 (August-December): 249-281.