

**DAMPAK PERILAKU MANAJEMEN LABA TERHADAP PENILAIAN REPUTASI MANAJER:
STUDI EKSPERIMENTAL PERSPEKTIF *INTERNAL LABOR MARKET***

IDA NUR AENI¹ (ida.nuraeni@umk.ac.id)
SUPRIYADI² (pri@ugm.ac.id)

¹ Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muria Kudus, Indonesia

² Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, Indonesia

ABSTRACT

This study is designed to invest about consequences of a target manager who decide whether to engage in earnings management. An laboratory experimental with 3x1 between subject is used to examine the potential negative reputation effect in the internal labor market's setting that occur as a consequences of earnings management. Data in this study were collected for two months at the beginning of 2017. Participants consisted of 109 master of accounting and master of management students of UGM who assigned to the role as manager. Participants were asked to respond to a scenario about another manager (the target manager) who has the opportunity to engage earnings management. Participant assessed the ethical of the target manager and reputation judgment. The results of this study indicated that a target manager engaging in earnings management is assessed less ethical than a target manager not engaging in earnings management. Meanwhile, the results indicated that no difference in ethical judgments of a target manager engaging in accounting method manipulation and operating decision manipulation. In addition, ethical judgment was significantly and positive affected with reputation judgment. Further analysis indicates that ethical judgment mediate the effect between earnings management and reputation judgment. This study discuss implication of these results for management control systems design and for future research.

Keywords : *earnings management, accounting method manipulation, operating decision manipulation, ethical judgment, reputation judgment*

Penelitian ini didesain untuk melakukan investigasi mengenai konsekuensi manajer target yang memutuskan terlibat dalam manajemen laba. Metode eksperimen laboratorium dengan desain 3x1 between-subject digunakan dalam penelitian ini untuk menguji adanya potensi dampak reputasi negatif dalam setting internal labor market yang terjadi sebagai konsekuensi dari manajemen laba. Data dalam penelitian ini dikumpulkan selama dua bulan pada awal tahun 2017. Partisipan penelitian ini terdiri atas 109 mahasiswa MAKSI dan MM UGM yang berperan sebagai manajer. Partisipan diminta untuk merespon skenario mengenai manajer lain (manajer target) yang memiliki peluang terlibat dalam manajemen laba. Partisipan memberikan penilaian etis dan penilaian reputasi manajer target. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajer target yang terlibat dalam manajemen laba dinilai lebih tidak etis daripada manajer target yang tidak terlibat dalam manajemen laba. Sementara itu, hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan penilaian etis manajer target yang terlibat dalam manipulasi metode akuntansi dan manipulasi keputusan operasi. Sebagai tambahan, penilaian etis berpengaruh positif dan signifikan dengan penilaian reputasi. Analisis berikutnya menunjukkan bahwa penilaian etis memediasi pengaruh perilaku manajemen laba terhadap penilaian reputasi manajer target. Penelitian ini mendiskusikan mengenai implikasi hasil penelitian untuk perancangan sistem pengendalian manajemen dan untuk penelitian selanjutnya.

Keywords : manajemen laba, manipulasi metode akuntansi, manipulasi keputusan operasi, penilaian etis, penilaian reputasi

PENDAHULUAN

Penelitian ini melakukan investigasi mengenai dampak perilaku manajemen laba terhadap penilaian reputasi manajer. Penelitian ini didorong oleh praktik manajemen laba yang telah berlangsung

lama dan sampai saat ini masih menjadi perhatian profesi akuntansi dan bisnis (Fischer & Rosenzweig, 1995; Kaplan, 2001a; Kaplan, 2001b; Elias, 2002; Shafer & Wang, 2011; Shafer, 2015; Beaudoin *et al.*, 2015). Manajemen laba masih menjadi

topik yang memunculkan perdebatan di antara praktisi, pembuat kebijakan, dan akademisi. Beberapa manajer memandang praktik manajemen laba sebagai alat manajerial yang dapat berguna dalam memenuhi tanggung jawab mereka untuk memaksimalkan *return* bagi pemegang saham (Fischer & Rosenzweig, 1995). Namun, manajemen laba dapat dipandang juga sebagai perilaku oportunistik manajer untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya seperti skandal keuangan Enron, Worldcom, dan Xerox.

Skandal keuangan yang terjadi menyebabkan publik meragukan integritas dan kredibilitas para pelaku bisnis. Oleh karena itu, sampai saat ini topik mengenai manajemen laba masih menjadi perhatian bagi akademisi maupun praktisi. Beberapa penelitian telah menguji manajemen laba dari perspektif pasar modal (Matsuura, 2008; Gunny, 2010) dan perspektif etika (Elias, 2002; Shafer & Wang, 2011; Tian & Peterson, 2016). Kemudian muncul beberapa penelitian dari perspektif etika yang mulai menekankan pada konsekuensi perilaku manajemen laba berkaitan dengan reputasi manajer (Kaplan & Ravenscroft, 2004; Kaplan, McElroy & Ravenscroft, 2007; Johnson *et al.*, 2012). Akan tetapi, sejauh ini masih sedikit penelitian yang menekankan pada dampak reputasi manajer yang terlibat dalam perilaku manajemen laba. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk memperluas penelitian Johnson *et al.* (2012) menggunakan metode eksperimen laboratorium dengan memasukkan aspek konsekuensi reputasi manajer yang terlibat dalam manajemen laba.

Penelitian berkaitan dengan reputasi manajer dilakukan karena ketika manajer terlibat dalam perilaku disfungsi seperti manajemen laba maka perilaku tersebut akan direspon oleh rekan kerjanya. Hal tersebut dijelaskan oleh teori atribusi yang menjelaskan fenomena persepsi seseorang. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada *internal labor market* yang dapat memainkan peran penting dalam karir manajerial karena memungkinkan adanya pengawasan internal antar manajer, yang secara tidak

langsung menjadi pengendalian informal (Fama, 1980).

Secara spesifik, penelitian ini dilakukan karena didorong oleh beberapa hal. *Pertama*, kebanyakan penelitian manajemen laba menguji tentang anteseden dari manajemen laba. Hanya beberapa penelitian yang mulai meneliti mengenai konsekuensi yang diperoleh manajer ketika terlibat dalam manajemen laba (Kaplan & Ravenscroft, 2004; Kaplan, McElroy & Ravenscroft, 2007; Johnson *et al.*, 2012). *Kedua*, penelitian terdahulu kebanyakan hanya meneliti perilaku manajer target pada salah satu aktivitas manajemen laba (Kaplan & Ravenscroft, 2004; Kaplan, McElroy & Ravenscroft, 2007; Johnson *et al.*, 2012). Penelitian-penelitian tersebut hanya memasukkan aktivitas manajemen laba yang melibatkan manipulasi akuntansi. Beberapa penelitian mengenai perbedaan etis di antara kedua aktivitas manajemen laba yang dilakukan setelah SOX menghasilkan temuan yang berbeda (Stanga & Kelton, 2008a; Belski, Beams, & Brozovsky, 2008; Dayanandan, Donker & Lin, 2012). Penelitian ini bermaksud menguji dan membandingkan kedua aktivitas manajemen laba dari sudut pandang etis rekan manajer.

Pokok permasalahan penelitian ini adalah: *Pertama*, apakah perilaku manajemen laba memengaruhi penilaian etis manajer? *Selanjutnya* bagaimana pengaruh aktivitas manajemen laba terhadap penilaian etis manajer? *Kedua*, apakah penilaian etis atas manajer memengaruhi penilaian reputasi manajer? *Ketiga*, apakah penilaian etis memediasi pengaruh perilaku manajemen laba terhadap penilaian reputasi manajer?

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan investigasi mengenai pengaruh perilaku manajemen laba terhadap penilaian etis dengan membandingkan aktivitas manajemen laba yang berbeda, kemudian selanjutnya pengaruh penilaian etis terhadap penilaian reputasi. Lebih lanjut, penelitian ini melakukan investigasi penilaian etis dalam memediasi pengaruh perilaku manajemen laba terhadap penilaian reputasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa

manajer target yang terlibat dalam manajemen laba lebih dinilai tidak etis oleh rekannya daripada manajer target yang tidak terlibat dalam manajemen laba. Namun, penelitian ini tidak menemukan bukti bahwa terdapat perbedaan penilaian etis atas manajer target yang terlibat dalam manipulasi metode akuntansi dan manipulasi keputusan operasi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa penilaian etis berpengaruh terhadap penilaian reputasi. Selanjutnya, penilaian etis memediasi pengaruh perilaku manajemen laba terhadap penilaian reputasi.

Pada bagian pertama, telah diuraikan mengenai isu, masalah, motivasi, dan tujuan penelitian. Pada bagian kedua akan dijelaskan teori yang relevan dengan penilaian etis seseorang dan literatur manajemen laba untuk mengembangkan hipotesis penelitian. Pada bagian ketiga, penelitian ini mendiskusikan metode penelitian berkaitan dengan desain eksperimen dan teknik analisis data. Bagian keempat memaparkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian. Pada bagian kelima, penelitian ini menyajikan kesimpulan dan implikasi dari temuan penelitian ini dan terakhir menyajikan keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Perilaku Manajemen Laba dan Penilaian Etis

Manajer sering terlibat dalam dilema etika ketika melakukan suatu penugasan, dalam hal ini melibatkan konflik kepentingan tertentu. Konflik kepentingan sering dikaitkan dengan teori keagenan. Jensen & Meckling (1976) mendefinisikan hubungan keagenan sebagai suatu kontrak antara satu atau lebih orang (prinsipal) yang terlibat dengan satu atau lebih orang lain (agen) untuk menjalankan beberapa jasa atas nama prinsipal yang meliputi pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada agen.

Dalam teori keagenan, individu diasumsikan semata-mata termotivasi oleh kepentingan pribadinya sehingga keagenan muncul jika perilaku yang mementingkan

kepentingan pribadi tersebut tidak konsisten dengan perilaku yang memaksimalkan kepentingan kesejahteraan kelompok (Balago, 2014). Ketika perilaku yang diambil membawa konsekuensi ketidakselarasan kepentingan maka memungkinkan timbulnya dilema etika. Penelitian ini menggunakan *setting* manajemen laba sebagai praktik dilema etika yang sering dihadapi oleh manajer. Manajemen laba adalah tindakan yang diambil manajemen untuk memengaruhi laporan keuangan dengan cara meningkatkan atau menurunkan *earnings*.

Perilaku manajer target yang memutuskan terlibat ataupun tidak terlibat dalam manajemen laba akan direspon oleh rekan manajernya. Hal ini didasarkan pada teori atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider. Heider (1958) memberikan pernyataan mengenai atribusi bahwa pendekatan tersebut penting untuk memahami fenomena persepsi seseorang (bagaimana seseorang mempersepsikan orang lain) (Harvey & Smith, 1977). Teori atribusi berfokus pada tema sentral, yaitu bagaimana dan dalam kondisi apa yang dapat menentukan perilaku seseorang atau atribusi situasi terkait perilaku seseorang dibandingkan dengan orang lain (Mirsadeghi, 2013). Stanga & Kelton (2008b) mendeskripsikan teori atribusi sebagai proses seorang individu dalam mengidentifikasi penyebab dari kejadian yang mereka observasi.

Selanjutnya, Jones & Davis (1965) menggunakan prinsip atribusi yang diadopsi dari Heider untuk menganalisis proses pengambilan kesimpulan mengenai keinginan dan disposisi orang lain berdasarkan tindakannya (Harvey & Smith, 1977) yang disebut dengan *correspondent inferences theory*. Penelitian Hillebrandt & Barclay (2017) juga menunjukkan bahwa atribusi dapat memengaruhi inferensi seseorang. Korespondensi merujuk pada sejauh mana tindakan dan karakteristik atau sifat yang mendasari perilaku tersebut serupa dengan kesimpulan yang diberikan (Jones & Davis, 1965). Asumsi dari *theory of correspondent inferences* adalah seseorang melakukan observasi perilaku orang lain dan mengambil kesimpulan

tentang disposisi kepribadian orang yang mereka observasi (Jones & Davis, 1965). *Theory of correspondent inferences* memprediksi bahwa perilaku mempunyai pengaruh utama pada penilaian seberapa etis seseorang, yang disebut dengan *character trait* (Kaplan & Ravenscroft, 2004).

Dasar model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model pengambilan keputusan moral individu yang dikembangkan oleh Rest, diantaranya: 1) sensitivitas etis, 2) penilaian etis, 3) motivasi etis, dan 4) terlibat dalam perilaku etis (Bennie & Mladenovic, 2015). Penelitian ini berfokus pada penilaian etis karena diantara keempat komponen model pengambilan keputusan moral atau etis, penilaian etis merupakan komponen yang paling sentral karena individu secara langsung menilai dan bereaksi pada masalah etis (Valentine *et al.*, 2010). Penilaian etis (*ethical judgment*) adalah kondisi seseorang dalam menilai suatu tindakan dengan dasar-dasar etika sehingga menghasilkan penilaian apakah suatu tindakan tersebut dianggap etis atau tidak.

Penelitian Kaplan (2001a) yang menguji penilaian etis manajemen laba menghasilkan temuan bahwa terdapat perbedaan penilaian seseorang berkaitan dengan aktivitas manajemen laba berdasarkan sudut pandang *observer*. Hasil penelitian Kaplan & Ravenscroft (2004) yang menguji dampak reputasi dari manajemen laba dengan mahasiswa MBA sebagai partisipan menunjukkan bahwa rata-rata partisipan memberikan penilaian etis lebih besar ketika manajer target tidak terlibat dalam manajemen laba dibandingkan ketika manajer target terlibat dalam manajemen laba. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Kaplan, McElroy dan Ravenscroft (2007) bahwa aktor yang terlibat dalam manajemen laba tingkat moralitasnya dinilai lebih rendah dibandingkan aktor yang tidak terlibat dalam manajemen laba. Sejalan dengan temuan tersebut, hasil penelitian Johnson *et al.* (2012) juga menunjukkan bahwa penilaian etis perilaku secara signifikan lebih tinggi (lebih etis) dalam kondisi tidak

ada manajemen laba dibandingkan dalam kondisi manajemen laba.

Ketika manajer target terlibat dalam aktivitas manajemen laba dan konsekuensinya pada keuntungan personalnya, manajer lain akan memandang bahwa perilaku tersebut dapat membahayakan evaluasi kinerja relatif (Kaplan, 2001a). Dalam hal ini, rekan manajer akan merasa dirugikan ketika manajer target terlibat dalam manajemen laba sehingga target kinerjanya dapat dicapai, sementara rekan manajer yang tidak terlibat dalam manajemen laba tidak mencapai target yang diinginkan. Rekan manajer cenderung memberikan penilaian berdasarkan pada disposisi manajer target tanpa mempertimbangkan faktor situasional. Berdasarkan pada gagasan di atas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1a: Manajer target yang terlibat dalam manajemen laba cenderung dinilai tidak etis oleh rekannya daripada manajer target yang tidak terlibat dalam manajemen laba.

Gunny (2010) mengklasifikasikan aktivitas manajemen laba menjadi dua, yaitu *accrual management* dan *real activities*. *Accrual management* melibatkan pilihan metode akuntansi yang digunakan untuk merepresentasikan aktivitas perusahaan, sedangkan *real activities manipulation* terjadi ketika manajer mengubah waktu atau struktur transaksi operasi, investasi, dan atau pendanaan untuk memengaruhi sistem akuntansi (Gunny, 2010).

Penelitian ini mempertimbangkan pengaruh di antara kedua aktivitas manajemen laba. Hal tersebut dikarenakan penilaian etis individu salah satunya bergantung pada jenis tindakannya (manipulasi akuntansi atau operasi) (Vadiei, Anbrani & Zadeh, 2012). Bruns & Merchant (1990) melakukan penelitian dengan responden seorang manajer dan hasil menyatakan bahwa secara rata-rata, responden memandang manajemen laba dengan cara mengubah metode akuntansi secara signifikan kurang dapat diterima dibandingkan manajemen laba dengan cara mengubah atau memanipulasi keputusan

atau prosedur operasi. Temuan tersebut juga didukung oleh Fischer & Rosenzweig (1995) bahwa dari semua kelompok yang disurvei, rata-rata mempunyai toleransi lebih besar pada manipulasi keputusan operasi daripada manipulasi perubahan metode akuntansi. Hal tersebut didasarkan pada pandangan bahwa manajemen laba tidak menjadi problematik jika tidak dilarang secara eksplisit. Seseorang menilai manipulasi perubahan metode akuntansi lebih tidak etis karena mereka melanggar aturan secara eksplisit (Fischer & Rosenzweig, 1995).

Hasil penelitian Elias (2002) menunjukkan bahwa akuntan, akademisi, dan mahasiswa lebih toleran terhadap manajemen laba dengan cara manipulasi keputusan operasi daripada manipulasi perubahan akuntansi. Penelitian tersebut juga didukung oleh Belski, Beams dan Brozovsky (2008) yang menunjukkan bahwa manajer menilai manipulasi dengan cara mengubah metode akuntansi merupakan praktik manajemen laba yang paling tidak etis. Secara umum, hasil penelitian Dayanandan, Donker dan Lin (2012) menunjukkan bahwa praktik manajemen laba berdasarkan akuntansi dinilai lebih tidak etis daripada praktik manajemen laba berdasarkan operasi. Temuan-temuan tersebut menyatakan bahwa jenis praktik manajemen laba memengaruhi penilaian etis dan hasilnya serupa dengan kesimpulan yang ada pada penelitian sebelumnya di bidang manajemen laba. Penelitian Stanga & Kelton (2008a) menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya bahwa tidak terdapat perbedaan antara kedua aktivitas manajemen laba. Hal itu kemungkinan dikarenakan peran partisipan yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Stanga & Kelton (2008a) menggunakan partisipan mahasiswa yang berperan sebagai investor.

Meskipun terdapat hasil penelitian yang berbeda, namun peneliti memprediksi bahwa manajer target yang terlibat dalam manajemen laba dengan cara mengubah metode akuntansi akan dinilai lebih tidak etis oleh rekannya daripada manajer target yang terlibat dalam manajemen laba dengan cara manipulasi keputusan operasi.

Ketika memberikan penilaian etis, rekan manajer akan mempertimbangkan apakah aktivitas manajemen laba yang dilakukan manajer target konsisten dengan GAAP atau tidak. Berdasarkan pada gagasan di atas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1b: Manajer target yang terlibat dalam manajemen laba dengan cara mengubah metode akuntansi cenderung dinilai lebih tidak etis oleh rekannya daripada manajer target yang terlibat dalam manajemen laba dengan cara manipulasi keputusan operasi.

Penilaian Etis dan Penilaian Reputasi

Pendekatan Heider untuk memahami perilaku disebut analisis tindakan naif (Harvey & Smith, 1977). Faktor analisis dari tindakan naif mengizinkan seseorang untuk memberikan makna pada tindakan tertentu, memengaruhi tindakan orang lain maupun dirinya, dan memprediksi tindakan masa depan (Heider, 1958). Asumsi *correspondent inferences theory* adalah perilaku seseorang di masa depan merupakan fungsi dari karakter atau sifatnya (Kaplan & Ravenscroft, 2004). Reputasi didefinisikan sebagai persepsi mengenai sifat-sifat seseorang, termasuk keahlian, pengalaman, kejujuran, integritas, dan sifat yang dapat dipercaya (Chong & Loy, 2015). Pemimpin (termasuk manajer) yang menampilkan sifat-sifat seperti integritas, perilaku etis, dan profesionalisme dipandang mempunyai reputasi yang baik (Chong & Loy, 2015).

Berdasarkan pada *correspondent inferences theory*, manajer yang perilakunya dinilai tidak etis akan diekspektasikan terlibat dalam perilaku tidak etis juga di masa depan. Hal ini juga dapat dijelaskan menggunakan konsep efek halo. Efek halo timbul ketika kesan positif seseorang secara keseluruhan memengaruhi evaluasi (pikiran dan perasaan) tentang sifat individu tersebut (Carroll, 2016). Poin dasarnya adalah masa lalu, bahwa evaluasi negatif maupun positif dapat memengaruhi evaluasi seseorang di masa depan.

Hasil penelitian Kaplan & Ravenscroft

(2004) menunjukkan bahwa penilaian kemampuan seseorang secara signifikan dan positif berhubungan dengan penilaian moral. Temuan tersebut juga didukung oleh Kaplan, McElroy dan Ravenscroft (2007) yang meneliti tentang pengaruh *causal attribution* dan penilaian moral terhadap penilaian reputasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penilaian moral mempunyai hubungan yang lebih kuat dengan penilaian reputasi daripada *causal attribution*. Berdasarkan gagasan di atas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

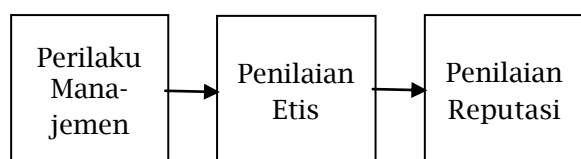
H2: Penilaian etis atas manajer target berpengaruh positif terhadap penilaian reputasi manajer target.

Hipotesis pertama dan kedua yang diusulkan peneliti adalah perilaku manajemen laba memengaruhi penilaian etis, dan selanjutnya memengaruhi penilaian reputasi. Kedua hipotesis tersebut menunjukkan bahwa penilaian etis dapat memediasi pengaruh antara perilaku manajemen laba dengan penilaian reputasi. Untuk menguji variabel mediasi tersebut terdapat beberapa hubungan, yaitu: hubungan antara variabel independen (perilaku) dan variabel mediator (penilaian etis); hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (penilaian reputasi); dan hubungan antara variabel mediator dan dependen (Baron & Kenny, 1986). Oleh karena itu, peneliti menguji pengaruh variabel mediasi penilaian etis dalam dua tahap yang dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

H3a: Perilaku manajemen laba memengaruhi penilaian reputasi manajer target.

H3b: Setelah mengontrol penilaian etis atas manajer target, perilaku manajemen laba tidak memengaruhi penilaian reputasi manajer target.

Model penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1.
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen laboratorium dengan menggunakan desain antarsubjek (*between subject*). Terdapat 1 variabel yang dimanipulasi yaitu perilaku manajemen laba. Perilaku manajemen laba dimanipulasi dengan tiga level yang ditunjukkan dalam table 1.

Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa pasca sarjana dari jurusan Magister Manajemen (MM) dan Magister Akuntansi (MAKSI) Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Kriteria sampel penelitian ini adalah mahasiswa pasca sarjana dari jurusan MM dan MAKSI yang pernah atau sedang menempuh mata kuliah etika bisnis. Jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak seratus sembilan partisipan.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah penilaian reputasi. Peneliti menggunakan istilah “manajer target” untuk menggambarkan manajer yang dinilai. Manajer target penelitian ini bernama Pak Johan (nama samaran), yang merupakan salah satu manajer divisi A dari PT Andalan Indonesia (nama samaran). Partisipan berperan sebagai rekan manajer target (rekan Pak Johan) yang diminta untuk memberikan penilaian reputasi manajer target.

Pengukuran penilaian reputasi dikembangkan dari Kaplan & Ravenscroft (2004). Terdapat tiga pengukuran yang digunakan dalam mengukur penilaian reputasi manajer. Pengukuran yang pertama berfokus pada kemauan partisipan untuk bekerja dengan manajer

Tabel 1.

Desain Eksperimen 3x1 <i>between subject</i>	
Perilaku Manajemen Laba	
Terlibat Manipulasi Metode Akuntansi	Grup 1
Terlibat Manipulasi Keputusan Operasi	Grup 2
Tidak Terlibat Manajemen Laba	Grup 3

target, dengan pertanyaan sebagai berikut: "Berdasarkan informasi yang tersedia, apakah Anda ingin bekerja dengan Pak Johan pada proyek penting perusahaan?". Pengukuran kedua berhubungan dengan rekomendasi Pak Johan sebagai mentor, dengan pertanyaan sebagai berikut: "Berdasarkan informasi yang tersedia, apakah Anda ingin merekomendasikan Pak Johan sebagai mentor bagi manajer lain yang kurang berpengalaman?". Kedua pengukuran tersebut mencakup potensi peluang internal perusahaan. Pengukuran ketiga berhubungan dengan kesediaan merekomendasikan hal-hal yang baik mengenai Pak Johan kepada *headhunter*, dengan pertanyaan sebagai berikut: "Satu jam yang lalu, seorang *headhunter* yang Anda ketahui menghubungi Anda dan menanyakan tentang Pak Johan. Apakah Anda ingin memberikan rekomendasi hal-hal yang baik tentang Pak Johan kepada *headhunter*?". Variabel tersebut diukur menggunakan sembilan poin skala numeris yaitu "sangat tidak ingin" (1) sampai dengan "sangat ingin" (9).

Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah perilaku manajemen laba. Penelitian ini hanya menggunakan kasus manajemen laba dengan cara menaikkan *earnings*. Perilaku manajemen laba dimanipulasi menggunakan tiga level, yaitu terlibat dalam manipulasi perubahan metode akuntansi, terlibat dalam manipulasi keputusan operasi, dan tidak terlibat dalam manajemen laba. Kasus ini dikembangkan dari Kaplan (2001a; 2001b); Kaplan & Ravenscroft (2004); Kaplan *et al.* (2007); Johnson *et al.* (2012).

Variabel Mediasi

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah penilaian etis. Partisipan diminta memberikan penilaian tindakan Pak Johan (manajer target) dari perspektif etika. Pengukuran penilaian etis dikembangkan dari Kaplan & Ravenscroft (2004). Partisipan diminta menjawab pertanyaan berikut: "Berdasarkan pada informasi yang tersedia, bagaimana Anda menilai perilaku Pak Johan?". Variabel tersebut diukur

menggunakan sembilan poin skala numeris yaitu "sangat tidak etis" (1) sampai dengan "sangat etis" (9).

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini diambil selama dua bulan pada awal tahun 2017. Penugasan dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Kaplan & Ravenscroft (2004). Partisipan diberikan skenario yang mendeskripsikan peluang manajemen laba bagi manajer target yaitu Pak Johan, yang merupakan salah satu manajer divisi dalam perusahaan multibisnis. Partisipan diminta berperan sebagai rekan manajer, yaitu manajer lain yang bekerja dalam perusahaan yang sama. Eksperimen dilakukan dengan menggunakan *paper and pencil* dan bersifat sukarela.

Teknik Analisis Data

Terdapat beberapa teknik analisis data yang digunakan untuk menguji masing-masing hipotesis dalam penelitian ini, diantaranya *analysis of variance* (ANOVA), *post-hoc test*, regresi, dan *analysis of covariance* (ANCOVA). Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 21 untuk melakukan pengujian hipotesis.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dari 134 orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini, terdapat 25 orang tidak lolos cek manipulasi sehingga menyisakan 109 partisipan yang dilakukan analisis lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis 1

Sebelum menguji hipotesis, distribusi partisipan ke dalam grup-grup eksperimen dan statistika deskriptif penilaian etis dapat dilihat pada tabel 2.

Hipotesis 1 terdiri atas dua buah hipotesis, yaitu hipotesis 1a dan 1b. Pertama, dilakukan pengujian ANOVA untuk mengetahui efek utama dari variabel independen. Hipotesis 1a dan hipotesis 1b merupakan uji lanjutan dari efek utama variabel independen. Hasil uji ANOVA pada tabel 3 menunjukkan bahwa perbedaan penilaian etis atas perilaku manajemen laba tersebut signifikan ($F = 36,063$; $p <$

0,000). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh utama perilaku manajemen laba terhadap penilaian etis. Selanjutnya, dilakukan pengujian lebih lanjut dengan melihat hasil *post-hoc test* dari efek utama (*main effect*) perilaku manajemen laba untuk menguji hipotesis 1a dan hipotesis 1b.

Hipotesis 1a menguji perbedaan penilaian etis rekan manajer antara manajer target yang terlibat dalam manajemen laba (terlibat dalam manipulasi metode akuntansi maupun manipulasi keputusan operasi) dengan manajer target yang tidak terlibat dalam manajemen laba. Nilai rata-rata penilaian etis partisipan yang mendapatkan perlakuan bahwa rekannya tidak terlibat dalam manajemen laba (6,49) lebih besar dibandingkan nilai rata-rata penilaian etis partisipan yang mendapatkan perlakuan bahwa rekannya terlibat dalam manipulasi keputusan operasi (3,50) maupun manipulasi metode akuntansi (2,92).

Dari hasil pengujian *post-hoc*, perbedaan nilai rata-rata penilaian etis manajer target yang tidak terlibat dalam manajemen laba dengan manajer target yang terlibat dalam manajemen laba (dengan cara manipulasi metode akuntansi maupun manipulasi keputusan operasi) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan di antara keduanya sehingga hipotesis 1a terdukung (sig. *LSD*= 0,000).

Manajer yang melakukan manajemen laba (manipulasi metode akuntansi maupun manipulasi keputusan operasi) dinilai lebih tidak etis daripada manajer yang tidak terlibat dalam manajemen laba. Hal ini sejalan dengan teori atribusi dan *theory of correspondent inferences* yang

Tabel 2.

Statistika Deskriptif Penilaian Etis	
Perilaku Manajemen Laba	Total
Manipulasi Metode Akuntansi	N=36 2,92 (1,610)
Manipulasi Keputusan Operasi	N=36 3,50 (2,021)
Tidak Terlibat Manajemen Laba	N=37 6,49 (2,116)
Total	N=109 4,32 (2,479)

memprediksi bahwa perilaku mempunyai pengaruh utama pada penilaian seberapa etis seseorang. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Kaplan & Ravenscroft (2004), Kaplan, McElroy dan Ravenscroft (2007), dan Johnson *et al.* (2012).

Hipotesis 1b menguji apakah manajer target yang terlibat dalam manajemen laba dengan cara manipulasi metode akuntansi dinilai lebih tidak etis oleh rekannya daripada manajer target yang terlibat dalam manajemen laba dengan cara manipulasi keputusan operasi. Nilai rata-rata penilaian etis partisipan yang mendapatkan perlakuan bahwa rekannya terlibat dalam manipulasi keputusan operasi (3,50) lebih besar dibandingkan nilai rata-rata penilaian etis partisipan yang mendapatkan perlakuan bahwa rekannya terlibat manipulasi metode akuntansi (2,92).

Dari hasil pengujian *post-hoc*, perbedaan nilai rata-rata penilaian etis manajer target yang terlibat dalam manajemen laba dengan cara manipulasi metode akuntansi dan manipulasi keputusan operasi menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan di antara keduanya (sig. *LSD*= 0,203) sehingga hipotesis 1b tidak terdukung. Perbedaan nilai rata-rata penilaian etis manajer yang terlibat dalam manipulasi metode akuntansi dan keputusan operasi sebesar - 0,58.

Temuan ini memberikan wawasan penting bahwa tidak terdapat perbedaan antara penilaian etis manipulasi metode

Tabel 3.
Hasil Pengujian 3x1 ANOVA

Sumber	Df	MS	F	Sig.
Model Koreksian	2	134,38	36,06	,000
Intersep	1	2016,05	541,02	,000
PML	2	134,38	36,06	,000
Galat	106	3,72		
Total	109			
Total Koreksian	108			

a. *R Squared* = ,405 (*Adj. R²* = ,394)

Keterangan:

PML: Perilaku Manajemen Laba

akuntansi dan manipulasi keputusan operasi dari sudut pandang rekan manajer. Ito *et al.* (1998) menyatakan bahwa informasi negatif cenderung lebih kuat dalam memengaruhi evaluasi seseorang dibandingkan informasi yang positif. Hal ini mengindikasikan adanya *negativity bias* dalam proses kognitif seseorang. Seseorang lebih sensitif terhadap informasi negatif yang ia terima tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain. Ketika manajer target melakukan manajemen laba baik manipulasi metode akuntansi maupun manipulasi keputusan operasi, bagi rekannya hal itu tidak sesuai dengan dasar-dasar etika yang ada sehingga dinilai tidak etis tanpa mempertimbangkan jenis manipulasi yang dilakukan. Temuan penelitian ini berbeda dari kebanyakan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa manajemen laba dengan cara manipulasi metode akuntansi dinilai lebih tidak etis daripada manajemen laba dengan cara manipulasi keputusan operasi (Bruns & Merchant, 1990; Merchant & Rockness, 1994; Fischer & Rosenzweig, 1995; Elias, 2002; Belski, Beams & Brozovsky, 2008; Dayanandan, Donker & Lin, 2012).

Meskipun hasil penelitian ini berbeda dari kebanyakan penelitian sebelumnya, namun temuan ini mendukung penelitian Stanga & Kelton (2008a). Perbedaan hasil penelitian kemungkinan disebabkan oleh perbedaan waktu penelitian. Perubahan krusial dalam lingkungan bisnis, seperti jumlah skandal keuangan dan adanya SOX

Tabel 4.

Analisis Regresi - Pengaruh Penilaian Etis terhadap Penilaian Reputasi

Panel A¹⁾

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t-value</i>	<i>Sig.</i>
PE	0,840	0,046	18,149	0,000

Panel B²⁾

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t-value</i>	<i>Sig.</i>
PE	0,861	0,051	17,008	0,000

Panel C³⁾

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>t-value</i>	<i>Sig.</i>
PE	0,711	0,055	12,903	0,000

Keterangan:

PE: Penilaian Etis

memberikan pembaharuan pada etika bisnis dan kualitas pelaporan keuangan (Stanga & Kelton, 2008a). Adanya perubahan lingkungan bisnis tersebut kemungkinan juga dapat menyebabkan perubahan persepsi penilaian etis praktik manajemen laba.

Pengujian hipotesis 2

Hipotesis 2 mengusulkan bahwa penilaian etis berpengaruh terhadap penilaian reputasi. Penilaian reputasi yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan peluang atau kesempatan sehubungan dengan pekerjaan. Partisipan lebih berkeinginan untuk bekerja dengan rekan manajer yang mereka nilai lebih etis. Begitu juga, partisipan lebih berkeinginan untuk

Tabel 5.

Statistika Deskriptif Penilaian Reputasi

Panel A

Perilaku Manajemen Laba	Total
Manipulasi Metode Akuntansi	N=36 3,03 (1,612)
Manipulasi Keputusan Operasi	N=36 3,61 (1,975)
Tidak Terlibat Manajemen Laba	N=37 6,14 (2,371)
Total	N=109 4,28 (2,415)

Panel B

Perilaku Manajemen Laba	Total
Manipulasi Metode Akuntansi	N=36 2,97 (1,732)
Manipulasi Keputusan Operasi	N=36 3,58 (2,075)
Tidak Terlibat Manajemen Laba	N=37 6,27 (2,317)
Total	N=109 4,29 (2,499)

Panel C

Perilaku Manajemen Laba	Total
Manipulasi Metode Akuntansi	N=36 3,94 (1,866)
Manipulasi Keputusan Operasi	N=36 4,31 (1,895)
Tidak Terlibat Manajemen Laba	N=37 6,30 (2,271)
Total	N=109 4,86 (2,259)

merekomendasikan rekan manajer sebagai mentor dan merekomendasikan rekannya pada *headhunter* ketika rekannya berperilaku etis.

Berdasarkan analisis regresi, hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian etis dengan ketiga penilaian reputasi dengan signifikansi masing-masing $< 0,000$ dan memiliki arah yang positif. Hal tersebut mendukung hipotesis 2.

Pengujian hipotesis 3

Hipotesis 3 terdiri dari dua buah hipotesis, yaitu hipotesis 3a dan 3b. Untuk menguji hipotesis 3, setiap pengukuran penilaian reputasi digunakan sebagai variabel dependen dalam model ANOVA yang secara terpisah disajikan dalam tabel 6. Variabel independennya adalah perilaku manajemen laba. Perilaku manajemen laba berpengaruh signifikan ($p < 0,000$) untuk ketiga penilaian reputasi sehingga H3a terdukung. Hipotesis 3b menyatakan bahwa penilaian etis akan memediasi pengaruh perilaku manajemen laba terhadap penilaian reputasi (pengaruh perilaku manajemen laba akan berkurang setelah adanya kontrol penilaian etis).

Setelah mengontrol efek penilaian etis, pengaruh perilaku manajemen laba terhadap penilaian reputasi menjadi tidak

signifikan ($p > 0,05$). Berdasarkan tabel 7, penilaian etis secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap penilaian reputasi ($p < 0,000$). Secara keseluruhan, hasil tersebut mendukung hipotesis 3b pada dua kondisi yang menunjukkan bahwa penilaian etis memediasi pengaruh antara perilaku manajemen laba dengan penilaian reputasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Kaplan dan Ravenscroft (2004) dan Kaplan, McElroy dan Ravenscroft (2007) yang menemukan bahwa subjek akan menggeneralisasi penilaian etisnya.

SIMPULAN

Isu utama penelitian ini berkaitan dengan perilaku manajemen laba. Tujuan penelitian ini adalah melakukan investigasi mengenai pengaruh perilaku manajemen laba terhadap penilaian reputasi. Manajer target yang terlibat dalam perilaku manajemen laba (manipulasi metode akuntansi maupun manipulasi keputusan operasi) dinilai tidak etis oleh rekannya dibandingkan manajer target yang tidak terlibat dalam manajemen laba. Sementara itu, tidak terdapat perbedaan penilaian etis atas manajer target yang terlibat dalam manajemen laba dengan cara manipulasi metode akuntansi dan manipulasi keputusan operasi. Rekan manajer lebih memberikan

Tabel 6.

Analysis of Variance-Penilaian Reputasi

Panel A

Sumber	Df	Type III SS	F	Sig.
PML	2	199,89	24,64	0,000

Panel B

Sumber	Df	Type III SS	F	Sig.
PML	2	225,58	26,62	0,000

Panel C

Sumber	Df	Type III SS	F	Sig.
PML	2	117,67	14,39	0,000

Keterangan:
PML: Perilaku Manajemen Laba

Tabel 7.

Analysis of Covariance

Panel A

Sumber	Df	Type III SS	F	Sig.
PE	1	252,24	149,12	0,000
PML	2	0,754	0,22	0,801

Panel B

Sumber	Df	Type III SS	F	Sig.
PE	1	268,31	155,91	0,000
PML	2	1,455	0,423	0,656

Panel C

Sumber	Df	Type III SS	F	Sig.
PE	1	218,80	107,12	0,000
PML	2	1,103	0,270	0,764

bobot penilaian mereka pada informasi negatif dari perilaku tanpa mempertimbangkan jenis perilakunya, yang mengindikasikan adanya *negativity bias*. Penilaian etis atas manajer target memengaruhi penilaian reputasi manajer target dan penilaian etis memediasi pengaruh perilaku manajemen laba terhadap penilaian reputasi berkaitan dengan pekerjaan manajer target.

Manajer yang terlibat dalam manajemen laba akan dinilai tidak etis oleh rekan kerjanya, yang selanjutnya mengakibatkan rendahnya keinginan mereka untuk bekerja dengan manajer target pada proyek penting perusahaan, rendahnya keinginan mereka untuk merekomendasikan manajer target sebagai mentor, dan rendahnya keinginan mereka untuk merekomendasikan manajer target pada *headhunter*. Sementara manajer yang tidak terlibat dalam manajemen laba akan dinilai etis oleh rekan kerjanya, yang selanjutnya dapat meningkatkan keinginan mereka untuk bekerja dengan manajer target pada proyek penting perusahaan, meningkatkan keinginan mereka untuk merekomendasikan manajer target sebagai mentor, dan meningkatkan keinginan mereka untuk merekomendasikan manajer target pada *headhunter*.

KETERBATASAN DAN SARAN

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang harus dipertimbangkan ketika menginterpretasikan hasil penelitian. Beberapa keterbatasan penelitian diantaranya. *Pertama*, penelitian ini dilakukan menggunakan metode eksperimen laboratorium dengan partisipasi mahasiswa. Meskipun kasus pengambilan keputusan yang digunakan mempunyai tingkat kompleksitas yang rendah namun hasil mungkin tidak mampu menggeneralisasi manajer yang sebenarnya. *Kedua*, meskipun kekuatan pendekatan eksperimen ini memberikan kemampuan bagi peneliti untuk memanipulasi variabel, namun pendekatan ini tidak mampu memasukkan semua informasi yang relevan pada dunia nyata. *Ketiga*, penelitian ini tidak mempertimbangkan kontrol subjek berkaitan

dengan keyakinan penerimaan mereka mengenai manajemen laba. *Keempat*, penelitian ini terbatas pada *setting* perusahaan dengan *internal labor market* sehingga tidak mampu menangkap semua kondisi dalam dunia praktik bisnis yang sesungguhnya. *Kelima*, penelitian ini hanya menggunakan skenario perilaku manajemen laba dalam rangka meningkatkan *earnings*.

Meskipun terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, namun temuan penelitian ini memberikan bukti mengenai konsekuensi yang didapatkan oleh manajer yang terlibat dalam perilaku tidak etis, khususnya berkaitan dengan reputasi. Respon kolega atau rekan manajer berkaitan dengan perilaku manajer lain dapat berguna untuk penyusunan sistem pengendalian manajemen. Hal ini memungkinkan dilakukan dalam perusahaan yang menggunakan perspektif *internal labor market*.

Saran

Oleh karena masih terbatasnya penelitian yang melibatkan topik perilaku manajemen laba dari sudut pandang etika berkaitan dengan sistem pengendalian maka penelitian dengan topik serupa perlu ditingkatkan. Penelitian selanjutnya dapat melakukan investigasi mengenai konsekuensi manajer yang terlibat dalam perilaku tidak etis dengan menampilkan reputasi sebelumnya dari manajer tersebut (manajer yang memiliki reputasi sebelumnya baik vs manajer yang memiliki reputasi sebelumnya buruk). Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan dengan menambahkan variabel penalaran moral. Penalaran moral kemungkinan memberikan wawasan lebih tajam dalam penilaian perilaku seseorang (Merchant & White, 2017). Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan metode survei untuk meningkatkan generalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Balago, G.S. (2014). A conceptual review of agency models of performance evaluation. *International Journal of Finance and Accounting*, 3(4), 244-252.

- Beaudoin, C.A., Cianci, A.M., & Tsakumis G.T. (2015). The impact of CFO's incentives and earnings management ethics on their financial reporting decisions: the mediating role of moral disengagement. *Journal of Business Ethics*, 128(3), 505-518.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Belski, W.H., Beams, J.D., & Brozovsky, J.A. (2008). Ethical judgments in accounting: an examination on the ethics of managed earnings. *Journal of Global Business Issues*, 2(2), 59-68.
- Bennie N.M. & Mladenovic R. (2015). Investigation of the impact of an ethical framework and an integrated ethics education on accounting students' ethical sensitivity and judgment. *Journal of Business Ethics*, 127(1), 189-203.
- Bruns, W.J., & Merchant, K. (1990). The dangerous morality of managing earnings. *Management Accounting Research*, 72(2), 22-25.
- Carroll, C.E. (2016). *The SAGE encyclopedia of corporate reputation*. Los Angeles: SAGE Reference.
- Chong, V.K., & Loy, C.Y. (2015). The effect of leader's reputation on budgetary slack. *Advances in Management Accounting*, 25, 49-102.
- Dayanandan, A., Donker, H., & Lin, K.Y. (2012). Ethical perceptions on earnings management. *Int. J. Behavioural Accounting and Finance*, 3(3/4), 163-187.
- Elias, R.Z. (2002). Determinants of earnings management ethics among accountants. *Journal of Business Ethics*, 40(1), 33-45.
- Fama, E.F. (1980). Agency problem and the theory of the firm. *The Journal of Political Economy*, 88(2), 288-307.
- Fischer, M., & Rosenzweig, K. (1995). Attitudes of students and accounting practitioners concerning the ethical acceptability of earnings management. *Journal of Business Ethics*, 14(6), 433-444.
- Gunny, K.A. (2010). The relation between earnings management using real activities manipulation and future performance: Evidence from meeting earnings benchmarks. *Contemporary Accounting Research*, 27(3), 855-888.
- Harvey, J.H., & Smith, W.P. (1977). *Social psychology an attributional approach*. Saint Louis: The C.V. Mosby Company.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Hillebrandt, A. & Barclay, L.J. (2017). Comparing integral and incidental emotions: Testing insights from emotions as social information theory and attribution theory. *Journal of Applied Psychology*, 102(5), 732-752.
- Ito, T.A., Larsen, J.T., Smith, K., & Cacioppo, J.T. (1998). Negative information weighs more heavily on the brain: The negativity bias in evaluative categorizations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), 887-900.
- Jensen, M.C., & Meckling, W.H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency cost, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- Johnson, E.N., Fleischman, G.M., Valentine, S., & Walker, K.B. (2012). Managers' ethical evaluations of earnings management and its consequences. *Contemporary Accounting Research*, 29(3), 910-927.
- Jones, E.E., & Davis, K.E. (1965). From acts to dispositions: The attribution process in person. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 219-266.
- Kaplan, S.E. (2001a). Ethically related judgments by observers of earnings management. *Journal of Business Ethics*, 32(4), 285-298.
- Kaplan, S.E. (2001b). Further evidence on the ethics of managing earnings: An examination of the ethically related judgments of shareholders and non-shareholders. *Journal of Accounting and Public Policy*, 20(1), 27-44.
- Kaplan, S.E., & Ravenscroft, S.P. (2004). The reputation effect of earnings management in the internal labor market. *Business Ethics Quarterly*, 14(3), 453-478.
- Kaplan, S.E., McElroy, J.C., & Ravenscroft, S.P. (2007). Moral judgment and causal attribution: Consequences of engaging in earnings management. *Journal of Business Ethics*, 74(2), 149-164.
- Matsuura, S. (2008). On the relations between real earnings management and accounting earnings

- management: Income smoothing perspective. *Journal of International Business Research*, 7(3), 63-77.
- Merchant, K.A., & Rockness, J. (1994). The ethics of managing earnings: an empirical investigation. *Journal of Accounting and Public Policy*, 13(1), 79-94.
- Mirsadeghi, S. (2013). A review on the attribution theory in the social psychology. *Journal of Humanities and Social Science*, 8 (6), 74-76.
- Shafer, W. E. (2015). Ethical climate, social responsibility, and earnings management. *Journal of Business Ethics*, 126 (1), 372-392.
- Shafer, W.E., & Wang, Z. (2011). Effects of ethical context and machiavellianism on attitudes toward earnings management in china. *Managerial Auditing Journal*, 26(5), 372-392.
- Stanga, K.G., & Kelton, A.S. (2008a). Ethicality and moral intensity of earnings management. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 13, 19-40
- Stanga, K.G., & Kelton, A.S. (2008b). An attributional analysis of ethicality judgments of earnings management. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 13, 87-112.
- Tian, Q. & Peterson, D.K. (2016). The effect of ethical pressure and power distance orientation on unethical pro-organizational behavior: The Case of Earnings Management. *Business Ethics: A European Review*, 25(2), 159-171.
- Vadiee, M.H., Anbarani, S., & Zadeh, M. (2012). Survey effects of intent and materiality earnings management on ethical judgment of students in Iran. *Journal of Business Administration*, 2 (6), 123-131.
- Valentine, S., Fleischman, G.M., Sprague, R., & Godkin, L. (2010). Exploring the ethicality of firing employees who blog. *Human Resource Management*, 49(1), 87-108.