

INTISARI

Manajer memiliki kecenderungan untuk mengelola laba lebih tinggi atau lebih rendah sesuai dengan peramalan yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi yang berbeda diantara manajer itu sendiri dapat menjadi alasan perbedaan kecenderungan manajer dalam melakukan manajemen laba. Motivasi dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan pada *Self Determination Theory* (Ryan dan Deci, 2000a; Ryan dan Deci, 2000b). Motivasi seseorang dapat diperlemah oleh adanya penghargaan yang diterapkan sebagai suatu pengendalian dalam perusahaan. Dengan adanya penghargaan, baik moneter maupun nonmoneter, pengaruh motivasi terhadap manajemen laba dapat menjadi lemah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris peran penghargaan yang dapat melemahkan pengaruh motivasi terhadap tendensi dilakukannya manajemen laba.

Metode eksperimen laboratorium digunakan dalam penelitian dengan desain 1x3 *between subject*. Partisipan terdiri atas 56 mahasiswa Magister Akuntansi Universitas Airlangga, dan 56 mahasiswa Magister Manajemen Universitas Airlangga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang berbeda, yaitu intinsik, ekstrinsik otonom, dan ekstrinsik terkendali memiliki tendensi yang berbeda dalam melakukan manajemen laba ketika penghargaan tidak diterapkan. Menariknya, ketika motivasi dan penghargaan diinteraksikan, tendensi manajemen laba tidak lagi secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi, melainkan secara signifikan dipengaruhi oleh penghargaan. Setelah dilakukan uji beda atas tendensi manajemen laba antara peran penghargaan moneter dan penghargaan nonmoneter pada ketiga bentuk motivasi, hasil mendukung hipotesis bahwa tendensi manajemen laba pada kedua penghargaan berbeda untuk motivasi ekstrinsik terkendali berbeda secara signifikan dan peran penghargaan tidak berbeda untuk motivasi ekstrinsik otonom. Namun, hasil menunjukkan tidak menemukan adanya perbedaan signifikan dalam tendensinya melakukan manajemen laba antara kedua penghargaan untuk manajer dengan motivasi intrinsik.

Kata Kunci: Motivasi, Penghargaan, Manajemen Laba, *Self Deternimation Theory*.

ABSTRACT

Manager has a tendency to manage earnings upward or downward based on predetermined forecast. Different motivation between managers can be a reason that underlying the difference of managers earnings management tendency. Motivation in this research is analyzed based on Self Determination Theory (Ryan dan Deci, 2000a; Ryan dan Deci, 2000b). Manager's motivation can be detrimented by reward that is applied as control in a firm. With reward implementation, either moneter or nonmoneter, the effect of motivation toward earnings management become weak. This study aims to empirically examines the role of rewards that can be weaken the effect of motivation toward earnings management tendency.

Laboratory experiment method used in this study is a 1x3 between subject. Participants consisted of 56 Master of Accounting Students and 56 Master of Business and Management students in Airlangga University. The result of this study indicate that different motivations, which are intrinsic, autonomous extrinsic, and controlled extrinsic, have different earnings management tendencies when reward is not applied. Interestingly, when motivations and rewards is interacted, earnings management tendencies is no more significantly affected by motivations, but significantly affected by rewards. After conducted t-test in earnings management tendencies between the role of monetary reward and nonmonetary reward for the three motivations, the result support hypothesis that earnings management tendencies in the two rewards significantly different for controlled extrinsic motivation and not significantly different for extrinsic autonomous motivation. However, this study did not find significantly difference in earnings management tendencies between two rewards for managers with intrinsic motivation.

Keywords: Motivations, Rewards, Earnings Management, Self Determinations Theory.