

ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL, BONUS COMPENSATION, GENDER DAN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KUALITAS LABA

Chrissy Elisabeth

Yanuar Nanok Soenarno

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Abstract

Penelitian ini meneliti pengaruh kemampuan manajerial, bonus compensation programme, eksekutif gender, intellectual capital terhadap kualitas laba pada perusahaan sektor non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistika regresi linear berganda dan statistika logistik. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 106 perusahaan yang berasal dari sektor non keuangan yang terdaftar di BEI untuk tahun 2011. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajerial, memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas laba. Sedangkan bonus compensation programme, eksekutif gender dan intellectual capital tidak memiliki pengaruh signifikan atas kualitas laba.

Kata Kunci : Kualitas laba, kemampuan manajerial, bonus compensation programme, eksekutif gender, intellectual capital

Pendahuluan

Fungsi utama dari laporan keuangan adalah memberikan informasi kepada semua pihak yang membutuhkan. Pihak-pihak seperti pemegang saham, kreditor, pemerintah konsumen, pekerja dan semua pihak lain. Pihak-pihak ini sering menggunakan laporan keuangan untuk dapat mengambil keputusan, investasi, monitoring, pembuatan kontrak dan lain sebagainya.

Untuk itu, laporan keuangan yang baik adalah laporan keuangan yang dapat dipertanggung jawabkan dan dapat memiliki kemampuan memprediksi masa yang akan datang. Laba sebagai hasil akhir dari laporan keuangan juga dapat membantu para pihak ini untuk dapat memprediksi masa yang akan datang. (Lev dan Thiagarajan, 1993 ; Richardson et al. 2001)

Laba berkualitas jika laba tahun berjalan dapat menjadi indikator yang baik untuk laba perusahaan dimasa yang akan datang (Lev dan Thiagarajan, 1993 ; Richardson et al. 2001). Kemampuan manajerial menjadi salah faktor yang penting dalam kualitas laba. Hal ini telah diungkapkan pada beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya Isnugrahadi dan Kusuma (2009)

dan Purwanti (2010). Manajer adalah pengelola perusahaan. Manajer yang cakap akan sangat dibutuhkan bagi perusahaan, karena kemajuan suatu perusahaan tergantung bagaimana manajer mengelola perusahaan. Manajer yang cakap dianggap memiliki kemampuan dan integritas yang tinggi serta pengalaman. Dengan kemampuan itu manajer akan mampu mengambil keputusan yang tepat bagi kemajuan perusahaan.

Penelitian menurut Bertrand and Schoar (2003), Manajer memiliki efek pada perusahaan untuk membuat pilihan akuisisi atau pengeluaran untuk penelitian dan pengembangan. Aier et al. (2005), menyatakan bahwa dokumen yang dikelola CFO, dimana memiliki keahlian akuntansi akan lebih sedikit kemungkinan untuk penyajian kembali

Tim manajemen diharapkan lebih mampu mengestimasi akrual lebih akurat. Contohnya, kita mengekspektasikan kemampuan manajer dalam memiliki pengetahuan tentang klien mereka dan kondisi makro ekonomi, ketika sedang mengestimasi bad debt expense, menjadi lebih memiliki pengetahuan mengenai harapan pada masa yang akan datang tentang pencatatan asset dan akan lebih memahami serta mampu menerapkan standar-standar yang kompleks

Secara umum, saya menemukan bahwa kualitas laba secara positif terkait dengan kemampuan manajerial. Penelitian-penelitian yang ada menyimpulkan bahwa manajer yang memiliki kemampuan lebih baik, juga akan mampu mengukur laba secara tepat. Terbukti juga dengan penelitian Suwandi (2010), hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh positif terhadap kualitas laba yang menunjukkan semakin besar kemampuan manajer untuk melakukan efisiensi perusahaan maka akan semakin besar pula manajer melakukan manajemen laba yang diprosikan kualitas laba. Namun ada penelitian yang ternyata bertentangan dari penelitian- penelitian lain yaitu dari Jufri (2011), menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kemampuan manajerial terhadap kualitas laba.

Adanya faktor lain yaitu bonus compensation programme juga dianggap sebagai salah satu hal yang mampu memicu keabsahan kualitas laba. bonus compensation adalah program yang banyak diberlakukan di berbagai perusahaan sebagai insentif dalam pelaksanaan kerja. Bagi siapapun yang mampu bekerja secara produktif, yaitu dalam arti mampu mencapai target laba perusahaan, maka perusahaan akan memberikan bonus sebagai imbalannya. Masih sedikitnya penelitian tentang bonus compensation terhadap kualitas laba, maka peneliti mengkaitkan dengan earning management.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ingrid (2012), bahwa bonus compensation tidak memiliki hubungan dengan earning management. Namun, Sun Bo (2009) menyatakan bahwa kompensasi eksekutif memiliki hubungan positif dengan earning management.

Faktor lain yang mempengaruhi kualitas laba adalah eksekutif gender. Menurut Emilia Peni dan Sami Vahamaa (2010) wanita dan pria dapat melakukan tindakan serta menunjukkan perilaku yang berbeda, dan perbedaan gender mungkin memberikan perbedaan dalam membuat laporan keuangan. Perbedaan gender dapat menciptakan keunggulan kompetitif untuk perusahaan menurut pendapat mereka. Dalam hal perbedaan gender itu dikaitkan dengan kinerja keuangan dan nilai perusahaan yang lebih tinggi. Hasil penelitian yang ada para eksekutif wanita lebih melaporkan laporan keuangan secara konservatif dan lebih menghindari resiko daripada eksekutif pria. Dengan kata lain, eksekutif wanita akan cenderung menurunkan laba yang dihasilkan dalam laporan keuangan untuk menghindari resiko-resiko yang nantinya dapat muncul jika menghasilkan laba yang lebih tinggi.

Krishan dan Parsons (2008) mengemukakan bahwa adanya keberagaman gender dalam manajemen puncak akan meningkatkan kualitas pelaporan laba. Mckinsey dan company (2007) menyatakan bahwa dibutuhkan minimal tiga perempuan dari sepuluh orang direksi untuk menghasilkan peningkatan kinerja secara signifikan. Menurut pendapat, Shawver et al (2006) mengindikasikan bahwa akuntan perempuan memiliki kecenderungan yang lebih kecil untuk melakukan manajemen laba. Adanya Praktik manajemen laba yang tinggi akan menghasilkan kualitas laba yang rendah. Namun, rendahnya manajemen laba tidak menjamin kualitas laba itu tinggi. Anggapan ini juga didukung berdasarkan penelitian dari Sihite (2012), menyatakan bahwa semakin besar proporsi perempuan dalam dewan direksi tidak berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan, tetapi dapat meningkatkan kualitas laba perusahaan.

Namun, penelitian di atas bertentangan dengan Hili wafa dan Affes Habib (2012), menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita dalam pengaruhnya terhadap kualitas laba. Akhir – akhir ini intellectual capital juga diduga sebagai faktor yang mempengaruhi kualitas laba perusahaan. Lingkungan bisnis yang berbasis pengetahuan membutuhkan pendekatan yang kompherensif mengenai asset tidak berwujud dari organisasi seperti pengetahuan dan kualifikasi sumber daya manusia, inovasi dan hubungan dengan pelanggan, budaya organisasi, system, struktur organisasi. Dalam hal ini organisasi membutuhkan informasi dan pengetahuan dalam bentuk dan jenis apapun untuk meningkatkan kualitas laba dan berpartisipasi dalam pasar saat ini. Menurut Thomas Stewart menganggap intellectual capital sebagai sesuatu yang berguna bagi informasi. Menurut Leif Edvinsson dan Michelle Malon, modal

intelektual terdiri dari human capital, structural capital, dan customer capital. Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara modal intelektual dengan kualitas laba. Ketika modal intelektual meningkat maka kualitas laba juga akan meningkat.

Hal tersebut didukung penelitian dari Azizi, Davoudi, Farahani (2013), menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara modal intelektual dengan kualitas laba. Mojtahedi (2013), juga menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara kualitas laba dengan modal intelektual. Ia mengatakan dengan meningkatkan tingkat pengetahuan dan pengalaman manajemen eksekutif (sebagai proksi dari human capital) mereka lebih akan mampu mengelola akrual dan dengan itu kualitas laba juga akan meningkat.

Tinjauan Literatur

Kualitas laba adalah karakteristik penting dari laporan keuangan. Dikarenakan laba merupakan input utama untuk penilaian investor dan analis, perusahaan dengan kualitas laba yang 'miskin' cenderung akan memiliki biaya modal yang juga tinggi (Francis et al, 2004). Kualitas laba, menurut Schipper dan Vincent (2003), menunjukkan tingkat kedekatan laba yang dilaporkan dengan laba yang sebenarnya, yang merupakan laba ekonomik yaitu jumlah yang dapat dikonsumsi dalam satu periode dengan menjaga kemampuan perusahaan pada awal dan akhir periode tetap sama. Tingkat kualitas laba ditentukan berdasarkan selisih antara laba akuntansi dan laba ekonomik, laba akuntansi dapat dikatakan berkualitas apabila laba akuntansi mendekati laba ekonomi.

Laba yang berkualitas akan mampu memberikan informasi yang relevan dan reliable untuk pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan. Menurut FASB dalam SFAC no 1, laba akuntansi merupakan pengukuran yang baik atas prestasi perusahaan dan maka dari itu laba akuntansi, hendaknya dapat digunakan dalam memprediksi arus kas dan laba di masa yang akan datang. Kualitas laba menurut Chandrarin (2003) laba akuntansi yang berkualitas adalah laba akuntansi yang mempunyai sedikit atau tidak mengandung gangguan persepsi didalamnya dan dapat mencerminkan kinerja keuangan perusahaan.

Dimana terbukti dari penelitian sebelumnya bahwa jika keliru melaporkan laba, akan memberikan sinyal bahwa kualitas laba tersebut rendah (Dechow et al.2010). Meskipun penyajian kembali dapat saja terjadi untuk alasan lain selain kesalahan yang terjadi karena estimasi akrual, pengukuran kualitas laba ini paling bergantung pada prosedur estimasi dan dengan demikian, menunjukkan keambiguan kualitas laba.

Menurut Libby & Luft (1993), dalam Demerjian, Lev, Lewis, Mc Vay (2013), menyatakan bahwa seorang manajer harus lebih tahu tentang perusahaan dan industri serta lebih mampu mensintesis informasi yang reliable yang dapat digunakan untuk mengestimasi perkiraan yang akan datang dimana melaporkan dengan kualitas laba yang tinggi. Diharapkan dengan kemampuan manajerial yang tinggi, seorang manajer mampu lebih akurat daripada manajer yang memiliki kemampuan manajerial yang rendah.

Menurut Isnugrahadhi dan Kusuma (2009) kunci kesuksesan sebuah perusahaan adalah keberhasilan manajer mendesain proses bisnis yang efisien. Selain itu juga manajer harus mampu membuat keputusan yang akan memberi nilai tambah bagi perusahaan. Sehingga dibutuhkan manajer yang cakap, yaitu manajer yang memiliki kemampuan yang memadai dalam bidangnya.

Manajer dalam menjalankan tugasnya juga dipandu oleh explicit professional codes of conduct atau implicit codes of ethics, sehingga dalam mengerjakan tugasnya, keputusan manajer sungguh-sungguh profesional dengan mengandalkan kemampuan dan sesuai standart yang berlaku bukan sebuah keputusan yang direayasa demi mementingkan keuntungannya sendiri.

Kemampuan manajerial salah satu factor terpenting dalam menjaga keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Dikarenakan salah satu tugas dari seorang manajer adalah mengelola laba. Apabila kemampuan manajerial tinggi maka kualitas labanya juga akan tinggi dan sebaliknya, jika kemampuan manajerial nya rendah maka kualitas labanya juga akan rendah. Manajer yang memiliki kemampuan yang tinggi akan menyajikan laba lebih akurat.

Jika seorang manajer memiliki kemampuan manajerial yang tinggi maka ia juga akan mampu menyajikan laba yang berkualitas, di mana informasi laba itu akan mampu memprediksi laba pada masa yang akan datang.

H1 = Kemampuan manajerial memiliki pengaruh terhadap kualitas laba

Berdasarkan penelitian Vinnicombe, et al. (2008) secara global, hanya ada sekitar 5-20 % anggota dewan komisaris yang merupakan perempuan. Sebuah laporan dari California public employees' retirement system (CalSTRS) tahun 2011 menemukan bahwa anggota dewan yang beragam dalam suatu perusahaan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selanjutnya ada penelitian yang menuliskan bahwa jika perusahaan yang di dalam dewan tanpa ada kaum minoritas dan perempuan akan memiliki nilai saham yang under performing.

Berdasarkan ilmu psikologi dan literatur-literatur manajemen yang sudah ada, bahwa ada perbedaan berbasis gender yang signifikan, contohnya, keterampilan komunikasi, gaya

kepemimpinan, konservatisme, membuat keputusan. Keragaman gender sering dikaitkan dengan kinerja keuangan dan nilai perusahaan yang tinggi. Tetapi dalam penelitian sebelumnya, menunjukkan perbedaan gender tidak selalu menunjukkan adanya peningkatan kinerja keuangan.

Studi yang dilakukan Yi (2010) menemukan bahwa 348 dari 700 perusahaan yang ada di tujuh Negara, yaitu Australia, Hongkong, India, China, Malaysia, New Zealand, dan Singapura, hanya memiliki laki-laki sebagai anggota dewan daripada proporsi wanita, observasi itu juga menunjukkan hanya ada 22 dari 700 perusahaan dari ke tujuh Negara itu yang memiliki lebih dari dua komisaris perempuan baik yang berperan dalam bidang eksekutif maupun non eksekutif.

Menurut Krishan dan Parsons (2008) mengemukakan bahwa adanya keberagaman gender dalam manajemen puncak akan meningkatkan kualitas pelaporan laba.

H2 = Mix Eksekutif Gender memiliki pengaruh terhadap kualitas laba

Reward menurut Harvard business essentials diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu intrinsic reward dan extrinsic reward. Intrinsic reward menghasilkan non kepuasan pribadi yang kuantitatif, seperti rasa keberhasilan, kontrol pekerjaan pribadi, dan perasaan bahwa pekerjaan seseorang dihargai. Extrinsic reward bersifat eksternal, bentuk nyata pengakuan seperti gaji “pejalan kaki”, promosi, bonus dan sales prizes. Harvard Business School Proffesor Brian Hall: “orang termotivasi oleh intrinsic dan extrinsic reward”. Kedua reward itu memotivasi nilai perilaku dan efektif digunakan oleh para manajer.

Bonus compensation programme adalah salah satu program dalam perusahaan yang sudah banyak diterapkan. Program ini bertujuan untuk memotivasi karyawan, sebagai insentif untuk mencapai target laba. Insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena perbedaan prestasi kerja, guna meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berbeda prestasinya untuk tetap berada dalam perusahaan (Heidjarachman dan Husnan, 1995). Insentif menghubungkan kompensasi dengan prestasi karyawan dengan membayar paling sesuai dengan hasil kerja mereka dan bukan karena kesenioritasan atau lamanya kerja (Davis dan Werther, 1996). Bonus Compensation programme dianggap mampu membangkitkan motivasi pekerjanya, sehingga mampu melaporkan laba yang berkualitas.

H3 = Bonus Compensation programme memiliki pengaruh terhadap kualitas laba

Menurut Cut Zurnali (2008), istilah modal intelektual (intellectual capital) digunakan untuk semua yang merupakan asset dan sumberdaya non-tangible atau non-physical dari sebuah organisasi, yaitu mencakup proses, kapasitas inovasi, pola-pola, dan pengetahuan yang tidak

kelihatan dari para anggotanya dan jaringan kolaborasi serta hubungan organisasi. Intellectual capital juga didefinisikan sebagai kombinasi dari sumberdaya-sumberdaya intangible dan kegiatan-kegiatan yang membolehkan organisasi mentransformasi sebuah bundelan material, keuangan dan sumber daya manusia dalam sebuah kecakapan sistem untuk menciptakan stakeholder value

Klein dan Prusak menyatakan apa yang kemudian menjadi standar pendefinisian Intellectual Capital (IC), yang dahulu dipopulerkan oleh Stewart (1997). Menurut Klein dan Prusak “we can define intellectual capital operationally as intellectual material that has been formalized, captured, and leveraged to produce a higher valued asset”. Menurut Sveiby (1998) “The invisible intangible part of the balance sheet can be classified as a family of three, individual competence, internal structural, and external structure”. Sementara itu Leif Edvinsson menyamakan IC sebagai jumlah dari human capital, dan structural capital (misalnya, hubungan dengan konsumen, jaringan teknologi informasi dan manajemen).

Dari ketiga elemen mengenai intellectual capital yaitu human capital, relationship capital, structural capital masing-masing memiliki keterkaitan dengan kualitas laba. Dengan adanya intellectual capital yang bertumbuh sedikit demi sedikit akan mampu meningkatkan kualitas laba. Dikarenakan para pengelola perusahaan akan menjadi lebih mampu mengelola laba, mampu membuat keputusan untuk laba baik untuk di masa yang akan sekarang dan masa yang akan datang.

H4 = Intellectual capital memiliki pengaruh terhadap kualitas laba

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang berasal dari laporan tahunan perusahaan-perusahaan sektor non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode 2011. Setelah dilakukan pembatasan karakteristik dari kriteria yang ditentukan dari perusahaan non keuangan yang tercatat di BEI, hanya 106 perusahaan yang dijadikan objek dari penelitian ini.

Dari hasil Statistik logistic, didapatlah hasil sebagai berikut:

Logistic Regression:			
	df	Wald	Sig.
Kemampuan Manajerial	1	4,009	0,045
Bonus Compensation Programme	1	0,010	0,920
Eksekutif Gender	1	0,124	0,725

Intellectual Capital	1	0,002	0,962
Constant	1	17.191	0,000

a. Variable(s) entered on step 1: KemampuanManajerial, BonusCompensationProgramme, EsekutifGender, IntellectualCapital.

Dapat dilihat bahwa hanya variable kemampuan manajerial yang memiliki nilai dibawah 10% dan memiliki pengaruh atas variable restatement laporan keuangan. Sedangkan variable lainnya, yaitu bonus kompensasi, gender, dan intellectual capital, tidak memiliki pengaruh signifikan atas variable restatement.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, kemampuan manajerial memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas laba dari hasil pengukuran kualitas laba yaitu persistensi laba dan restatement. Hasil ini sesuai dengan pendapat Demerjian et al (2013), yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kemampuan manajerial dan kualitas laba. Dimana manajer yang memiliki kemampuan manajerial yang tinggi mampu memperkirakan akrual dan ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kualitas laba mereka dengan menggunakan manajer yang kemampuannya lebih tinggi. Hasil ini juga sesuai dengan pendapat Suwandi (2010), menyatakan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh positif terhadap kualitas laba yang menunjukkan semakin besar kemampuan manajer untuk melakukan efisiensi perusahaan maka akan semakin besar pula manajer melakukan manajemen laba yang diprosikan kualitas laba. Namun, hasil ini ternyata bertentangan dengan penelitian Jufri (2011), menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kemampuan manajerial terhadap kualitas laba.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya kemampuan manajerial dalam suatu perusahaan maka akan semakin meningkatkan kualitas laba. Dengan kemampuan manajerial yang tinggi, seorang manajer mampu menjadi lebih akurat dalam mengelola perusahaan dan dapat memberi nilai tambah bagi perusahaan daripada manajer yang memiliki kemampuan manajerial yang rendah

Variabel lain, seperti bonus kompensasi, gender dan intellectual capital, tidak memiliki pengaruh atas kualitas laporan keuangan. Hal ini mungkin dikarenakan jumlah restatement pada tahun penelitian jumlahnya sangat sedikit, sehingga tidak dapat menangkap gejala yang terjadi.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa kemampuan manajerial memiliki pengaruh positif terhadap kualitas laba, sehingga semakin baik kemampuan manajerial akan meningkatkan kualitas laba dari perusahaan. Sedangkan variable lain seperti kompensasi, gender dan intellectual capital tidak memiliki pengaruh atas kualitas laporan keuangan.

Keterbatasan penelitian seperti jumlah restatement yang terlalu sedikit pada tahun tersebut, membuat penulis kesulitan dalam membuat kesimpulan. Untuk itu, sebaiknya digunakan metode lain untuk menilai kualitas laporan keuangan seperti kualitas akrual, bad debt error dan persistensi laba.

Rujukan

- Aier, J., J. Comprix, M. Gunlock, and D. Lee. 2005. The financial expertise of CFOs and accounting restatements. *Accounting Horizons*.19 (3), 123– 135.
- Azizi, A., Davoudi, H., Sarbandi, F.M. (2013). Investigating the Relationship Between Intellectual Capital and Earnings Quality in Tehran Stock Exchange (TSE). *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 7 (2), 825-837
- Brosseau, C. & Gu, Z. How is Accruals Quality Priced by the Stock Market?. Dissertation. School of Accounting Faculty of Business Administration, Canada
- Chandrarin, G. (2001). Laba(rugi) Selisih Kurs Sebagai Salah Satu Faktor Mempengaruhi Koefisien Respons Laba Akuntansi : Bukti Empiris dari Pasar Modal Indonesia. Disertasi. Universitas Gajah Mada
- Darabi, R. (2012). The Relationship of Disclose of Intellectual Capital Components on Financial Reporting Quality. *Journal of Contemporary Research in Business*. 4 (2).
- Darmadi, S. Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. Indonesian Capital Market and Financial Institution Supervisory Agency (Bapepam-LK), Jakarta.
- Davis dan Werther. (1993). <http://icutperbanas.blogspot.com/>
- Demerjian, R.P., Lev, B., Lewis, M.F., McVay, S.E. (2013). Managerial Ability and Earnings Quality. *Journal of The Accounting Review*.88 (2), 463- 498.

- Dechow, P., W. Ge, and C. Schrand. 2010. Understanding earnings quality: A review of the proxies, their determinants and their consequences. *Journal of Accounting and Economics*. 50, 344–401.
- Dechow, P., and I. Dichev. 2002. The quality of accruals and earnings: The role of accrual estimation errors. *The Accounting Review*. 77 (4), 35–59.
- Edvinsson, L., & Malone, M. (1997). *Intellectual capital: Realizing your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. Dissertation. Harper Business, New York.
- Francis, J., R. LaFond, P. Olsson, and K. Schipper. 2004. Costs of equity and earnings attributes. *The Accounting Review*. 79 (4), 967–1010.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harvard Business Essentials. (2006). *Performance Management: Measure and Improve Effectiveness of Your employees*. United States of America.
- Heidjarachman dan Husnan. (1995). http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/pengupahan-insentif-definisi-tujuan-dan_05.html
- Hili, W. & Affes, H. (2012). Corporate Boards Gender Diversity and Earning Persistence: The Case of French Listed Firms. *Journal Of Management and Business Research*. 12 (22)
- Ingrid, I.W. (2012). *Pengaruh Kompensasi Eksekutif terhadap Praktik Manajemen Laba (Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010)*. Skripsi. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Cut Zurnali. 2008. Intellectual Capital. http://id.wikipedia.org/wiki/Modal_intelektual
- Isnugrahadi, I., & Kusuma, I.W. (2009). *Pengaruh Kecakapan Manajerial Terhadap Manajemen Laba dengan Kualitas Auditor Sebagai Variabel Pemoderasi*. Desertasi. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Jackson, S., and X. Liu. 2010. The allowance for uncollectible accounts, conservatism, and earnings management. *Journal of Accounting Research*. 48 (3), 565–601.

- Jufri, S.A. (2011). Pengaruh Kecakapan Manajerial Terhadap Kualitas Laba dengan Kepemilikan Manajerial Sebagai Variabel Pemoderasi. Skripsi. Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta.
- Krishnan, G. V., Parsons, L. M. (2008). Getting to the bottom line: an exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics*. 78, 65-76.
- Lev, B., & Thiagarajan, S.R. (1993). Fundamental Information Analysis. *Journal of Accounting Research*. 31, 190-215
- Libby, R., and J. Luft. 1993. Determinants of judgment performance in accounting settings: Ability, knowledge, motivation and environment. *Accounting, Organizations and Society*. 18 (5), 425–450.
- Mckinsey and Company. 2001. Interpreting The Value of Corporate Governance. 3rd Asian Roundtable on Corporate Governance.
- McNichols, M., and P. Wilson. 1988. Evidence of earnings management from the provision for bad debts. *Journal of Accounting Research*. 26 (Supplement), 1–31.
- Mojtahedi, P. (2013). The Impact of Intellectual Capital on Earning Quality: Evidence from Malaysian Firms. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 7 (2), 535-540.
- Murti, A.C. (2010). Analisis Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia). Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Pani, E., & Vahamaa, S. (2010). Female Executives and Earnings Management. *Managerial Finance*. 36 (7), 629-643.
- Purwanti, R.B (2012). Pengaruh Kecakapan Manajerial, Kualitas Auditor, Komite Audit, Firm Size dan Leverage Terhadap Earnings Management : Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2008 -2010. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Pulic, A. (2000), “ MVA and VAIC analysis of randomly selected companies from FTSE 250”.(online) www.vaic-on.net
- Pulic, A. (2000), “Basic Information on VAICTM, (online), www.vaic-on.net
- Sawarjuwono, T. 2003. Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan (Sebuah Library Research). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. 5 (1).

- Schroeder, R.G., Clark, M.W., Cathey, J.M. (2011). *Financial Accounting Theory and Analysis: Text and Cases*. United States of America : Courier Westford,inc.
- Schipper, K., & Vincent, L.2003. Earnings Quality. *Accounting Horizons*.17, 97 -110.
- Scott, W.R. (2003). *Financial Accounting Theory* (5th ed). Toronto: Prentice Hall.
- Stewart, T.A. (1997), *Intellectual Capital – The New Wealth of Organizations*, Doubleday New York, NY, USA.
- Sun, B. (2009). *Executive Compensation and Earnings Management under Moral Hazard*.
- Tomy, R.E. (2012). *Earning Persistence over the Business Cycle*. Dissertation Stanford University.
- Uyanto, S. (2009). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Vinnicombe, S. (2008) “Newly Appointed Directors in the Boardroom: How do Women and Men Differ?”. *European Management Journal*.26, 48-58.
- Werther, William, B., Jr., dan Keith, D. 1996. *Human Resources and Personnel Managment*. NewYork:McGraw-Hill Publication, Inc.
- Yi, Alicia. (2010). *Mind the Gap: Half of Asia;s Boards Have No Women, a Risky Position for Governance and Growth*. Korn/Ferry Institute.
- Zanjirdar, M. & Chogha, M. (2012). *Evaluation of Relationship Between the Intellectual Capital and Earning Quality Indexes in Emerging Economics : Case Study of Iran’s Financial Market*. *African Journal of Business Management*. 6 (38), 10312-10319.