

Pertukaran Ketua Pegawai Eksekutif/Pengarah Urusan dan Pengurusan Perolehan (*Chief Executive Officer/Managing Director Turnover and Earnings Management*)

Sharifah Zarina Syed Ahmad
(Jabatan Audit Negara Malaysia, Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan)
Mohamat Sabri Hassan
Romlah Jaffar
(Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Kebangsaan Malaysia)

ABSTRAK

Pengurusan atasan (Ketua Pegawai Eksekutif/Pengarah Urusan) merupakan antara individu paling berpengaruh dalam menentukan prestasi dan kelangsungan operasi syarikat. Oleh itu, pertukaran KPE/PU merupakan peristiwa penting yang memberi kesan kepada syarikat. Kajian lalu mengkaji hubungan antara pertukaran KPE/PU dengan (i) harga saham; (ii) prestasi kewangan syarikat; dan (iii) pengurusan perolehan. Namun kajian di Malaysia hanya melihat perkaitannya dengan prestasi kewangan syarikat dan harga saham. Sehubungan itu, kajian ini memenuhi jurang yang wujud dengan melihat perkaitan antara pertukaran KPE/PU dan pengurusan perolehan. Sampel kajian terdiri daripada 98 syarikat senarai awam yang melakukan pertukaran KPE/PU antara tahun 2009 hingga 2014. Hasil kajian mendapati KPE/PU yang mengambil alih jawatan mempunyai kecenderungan mengurus perolehan secara negatif bagi menurunkan perolehan pada tahun pertukaran. Seterusnya mereka mengurus perolehan secara positif bagi meningkatkan perolehan pada tahun fiskal pertama selepas pertukaran. Dapatan ini selari dengan dapatan kajian lepas. Namun begitu dapatan juga menunjukkan pengganti KPE/PU dari dalam syarikat lebih berkecenderungan melakukan pengurusan perolehan secara positif berbanding pengganti dari luar organisasi. Dapatan ini membantu pembuatan keputusan strategik yang melibatkan pengurusan korporat syarikat senarai awam, khususnya yang melibatkan pertukaran KPE/PU. Ianya juga berguna kepada pelabur dan bakal pelabur dalam membuat keputusan pelaburan dalam syarikat yang telah atau akan mengalami pertukaran KPE/PU.

Kata kunci: Ketua pengarah eksekutif; pengarah urusan; pertukaran; pengurusan perolehan

ABSTRACT

Top management (Chief Executive Officer/Managing Director) is among the most influential individuals in determining the performance and continuity of the company's operations. Therefore, the CEO/MD turnover is considered as an important event that may affect the company. Prior studies examined the relationship between the CEO/MD turnover with (i) the share price; (ii) the company's financial performance; and (iii) earnings management. However, studies in Malaysia were focusing the effect of turnover on company's financial performance and share price. Accordingly, this study reduces the gap by examining the association between CEO/MD turnover and earnings management. The sample of the study comprises 98 public listed companies which experienced the CEO/MD turnover between 2009 and 2014. Findings from this study indicate that the incoming CEO/MD has a tendency to manage earnings negatively to reduce earnings during the turnover year. Subsequently they manage earnings upward a year after the turnover. These findings are in line with past studies. However, finding also indicates that the new CEO/MD recruited internally is more likely to manage earnings upward compared to CEO/MD recruited from outside the organizations. The findings of this study may be useful in the strategic decision-making involving the corporate management of public listed companies, particularly when the decision of the CEO/MD turnover is considered. It is relevant for investors and prospective investors in helping them make investment decisions in companies that have or will experience CEO/MD turnover.

Keywords: Chief executive officer; managing director; turnover; earnings management.

PENGENALAN

Ketua Pegawai Eksekutif/Pengarah Urusan (KPE/PU) merupakan individu terpenting dalam menentukan hala tuju organisasi, objektif serta keputusan strategik dan pengoperasian syarikat (Larcker, Miles & Tayan 2014; Amran et al. 2014; Ishak & Abdul Latif 2012; Donoher, Reed & Storrud-Barnes 2007). Oleh itu, apabila syarikat melakukan pertukaran KPE/PU, ia disifatkan sebagai

keputusan kritikal (Rhim, Peluchette & Song 2006) yang boleh mempengaruhi prestasi masa hadapan syarikat (Jalal & Prezas 2012) dan harga saham (Setiawan, Hananto & Kee 2011).

Secara umumnya, pertukaran melibatkan perubahan dan pergerakan dua individu iaitu yang melepaskan jawatan dan yang mengambil alih jawatan. KPE/PU yang mengambil alih jawatan (KPE/PU baharu) menerima tekanan untuk menunjukkan prestasi syarikat yang lebih

baik. Selain itu, KPE/PU baharu juga dikaitkan dengan usaha untuk mendapatkan kepercayaan lembaga pengarah dan pihak berkepentingan, tekanan untuk mencapai sasaran perolehan yang ditetapkan, meningkatkan perolehan masa depan (dengan mengorbankan perolehan pada tahun pertukaran) atau beroleh kredit atas pemulihan dan peningkatan prestasi syarikat (Murphy & Zimmerman 1993; Pourciau 1993).

Kajian lepas mengaitkan KPE/PU baharu dengan aktiviti pengurusan perolehan secara oportunistik yang dilakukan untuk mencapai objektif tertentu. Prestasi mereka dinilai berasaskan penanda aras pencapaian KPE/PU sebelumnya (Bornemann et al. 2015). Oleh itu, KPE/PU baharu yang berhasrat untuk mengekalkan jawatannya akan mengurus perolehan secara negatif pada tahun berlakunya pertukaran bagi menurunkan penanda aras prestasi syarikat. Antara yang dilakukan oleh pengurus adalah mempercepatkan pengiktirafan belanja, melupuskan aset bagi mengiktiraf kerugian atau melengahkan pengiktirafan hasil dalam tahun semasa untuk menurunkan perolehan. Ini diikuti dengan mengurus perolehan secara positif pada tahun pertama selepas berlaku pertukaran pengurusan dengan menukarkan polisi perakaunan syarikat bagi meningkatkan hasil seperti perubahan dalam pengiraan belanja susut nilai atau kaedah penilaian inventori atau pertukaran anggaran belanja hutang lapok yang mengurangkan pengiktirafan belanja, mempercepatkan pengiktirafan hasil atau melengahkan pengiktirafan lain-lain belanja. Pengurusan perolehan sebegini dilakukan bagi menunjukkan pencapaian yang lebih baik pada tahun pertama di mana KPE/PU baharu mendapat kuasa dan kawalan sepenuhnya ke atas syarikat (Bornemann et al. 2015; Pourciau 1993).

Perbincangan di atas menunjukkan KPE/PU yang baharu dilantik mempunyai insentif untuk mengurus perolehan. Namun begitu pengurus tidak selalu melakukan pengurusan perolehan secara oportunistik (untuk kepentingan mereka sahaja). Adakalanya mereka melakukan pengurusan perolehan bermaklumat (Jiraporn et al. 2008). Pengurusan perolehan oportunistik merujuk kepada manipulasi kewangan yang merbahaya kerana ianya hanya memberi manfaat kepada pengurus (Desai, Rajgopal & Venkatachalam 2004). Sebagai contoh Enron dan Worldcom mewakili dua kes yang paling menonjol dari pengurusan pendapatan oportunistik yang membawa kepada kebangkrutan terbesar dalam sejarah A.S. (Segal 2018). Menurut Segal (2018) kebangkrutan Enron bermula apabila ianya mengiktiraf anggaran keuntungan (akibat daripada penggunaan kaedah "mark to market" mulai tahun 1992) sebagai angka sebenar. Menurutnya lagi amalan *mark to market* membolehkan syarikat menyembunyikan kerugian and menjadikan syarikat lebih untung dari sebenar.

Manakala pengurusan perolehan bermaklumat merujuk kepada pendedahan dan peningkatan kualiti maklumat perakaunan bagi tujuan menunjukkan prestasi syarikat yang lebih baik (Arya, Glover & Sunder 2003). Dengan itu pengurusan perolehan sebegini akan memberi maklumat tambahan kepada pengguna dalam pembuatan

keputusan mereka (Rahman et al. 2013). Namun begitu dalam kes melibatkan pertukaran KPE/PU, pengurus yang baharu berhadapan dengan tekanan untuk menunjukkan prestasi yang baik di bawah pentadbiran yang baharu. Oleh itu pengurus akan terdorong untuk melakukan pengurusan perolehan secara oportunistik bagi kepentingan mereka sendiri.

Bukti empirikal sedia ada yang mengaitkan pertukaran KPE/PU dan pengurusan perolehan hanya terdapat dalam konteks negara maju seperti Amerika Syarikat (Guan, Wright & Leikam 2005; Murphy & Zimmerman 1993; Pourciau 1993); United Kingdom (Dahyaa, Lonie & Power 2000), Jerman (Bornemann et al. 2015) dan Jepun (Tokuga & Yamashita 2011). Dapatan kajian di atas mungkin tidak mewakili fenomena dalam negara sedang membangun seperti Malaysia kerana terdapat perbezaan dari aspek persekitaran ekonomi, budaya, undang-undang dan peraturan perakaunan antara negara ini (Yusof Nijad 2015). Kajian serupa di kalangan negara sedang membangun seperti Malaysia amat terhad¹. Sehubungan itu, kajian ini memenuhi jurang kajian yang wujud dengan melihat hubungan antara pertukaran KPE/PU dan pengurusan perolehan dalam konteks Malaysia.

Malaysia merupakan negara yang agak unik kerana walaupun pembangunan ekonominya sangat pantas (Mohamad et al. 2012; Jamaluddin, Mastuki & Ahmad 2009) dan hampir mencapai status negara maju, namun ia masih dianggap sebagai negara sedang membangun disebabkan keluaran dalam negara kasarnya, tahap perindustrian, dan taraf hidup secara keseluruhannya tidak setanding dengan negara maju yang lain (Investopedia 2016; Mohamad, Hassan & Ariff 2007). Namun begitu, Malaysia menunjukkan ciri-ciri persekitaran perniagaan yang unik kerana kebiasaannya pemilik adalah juga mengurus syarikat (Mustapha & Che Ahmad 2011), kurangnya masalah dan kos agensi disebabkan padanan antara kawalan dan hak alir tunai pemegang saham (Abdul Rahman & Mohamed Ali 2006), amalan pengurusan perolehan yang tinggi (Al-Jaifi, Al-Rassas & Al-Qadasi 2017; Abdul Rahman & Mohamed Ali 2006), persekitaran maklumat yang lemah (Ball, Robin & Wu 2003), pemilikan menumpu yang tinggi (Al-Jaifi et al. 2017; Tam & Tan 2007; Claessens, Djankov & Lang 2000), perlindungan kepada pemegang saham minoriti yang lemah (Al-Jaifi et al. 2017) dan urus niaga pihak berkaitan yang tinggi (Ali, Ahmad & Anusakumar 2011). Disebabkan ciri-ciri Malaysia yang berbeza dari negara maju, maka ianya memberi peluang kepada kajian ini untuk mengesahkan dapatan kajian di barat dalam situasi negara membangun khususnya Malaysia (Mohamad et al. 2007). Sebagai contohnya pemilikan menumpu, pemilikan keluarga dan perlindungan kepada pemegang saham minoriti lemah, adalah antara ciri-ciri syarikat di Malaysia, akan meningkatkan konflik agensi dan seterusnya mendorong kepada amalan pengurusan perolehan.

Selain itu, pemilihan pengganti KPE/PU merupakan satu keputusan kritikal yang perlu ditetapkan oleh lembaga pengarah kerana KPE/PU membawa pengaruh yang kuat

terhadap hala tuju dan keberkesanan syarikat (Karaevli 2007). Dalam hal ini, prestasi syarikat dalam tempoh pasca-pertukaran menjadi isyarat penting berhubung keupayaan KPE/PU yang baharu dilantik. Pandangan umum bersetuju bahawa pemulihan prestasi firma didorong oleh penggantian KPE/PU yang kurang efektif kepada KPE/PU baharu yang lebih cekap dan berkemampuan (Ishak & Abdul Latif 2012; Denis & Denis 1995). Dari aspek aktiviti pengurusan perolehan, pengganti dari luar organisasi dikatakan mempunyai kecenderungan untuk melakukan pengurusan perolehan disebabkan tekanan untuk meningkatkan prestasi syarikat akibat kegagalan pengurusan terdahulu (Bornemann et al. 2015; Tokuga & Yamashita 2011; Kind & Schlöpfer 2010; Dahyaa et al. 2000). Sebaliknya pengganti dari dalam organisasi mempunyai kecenderungan yang lebih rendah untuk melakukan pengurusan perolehan atas sebab nilai dan kesetiaan kepada KPE/PU (yang melepaskan jawatan) terutamanya jika beliau masih kekal berada dalam lembaga pengarah syarikat (Pourciau 1993).

Kajian mengenai pertukaran KPE/PU masih sangat terhad di Malaysia di sebalik fakta yang menunjukkan penyelidikan mengenainya telah dimulakan sejak lebih 40 tahun yang lalu (Bornemann et al. 2015; Ferris, Jayaraman & Lim 2015). Justeru, kajian ini melanjutkan kajian yang terhad berkaitan pertukaran KPE/PU dalam konteks Malaysia. Kajian lepas di Malaysia oleh Ishak dan Abdul Latif (2012) serta Rosli (2012) menguji kesan pertukaran terhadap harga saham syarikat (perspektif pasaran modal) dengan menggunakan kaedah kajian peristiwa. Kajian lain oleh Ishak, Ku Ismail, dan Abdullah (2013) melihat hubungan antara pertukaran KPE/PU dan prestasi syarikat dengan menggunakan petunjuk prestasi pulangan atas aset dan Tobin-Q bagi mengukur sama ada pertukaran KPE/PU memulih, menjejaskan atau tidak memberi sebarang kesan ke atas prestasi syarikat. Kajian ini berbeza daripada kajian di atas kerana ia melihat kesan pertukaran dari perspektif perakaunan dengan menguji hubungan antara pertukaran KPE/PU dan pengurusan perolehan.

Secara umumnya dapatan kajian ini menunjukkan keputusan yang konsisten dengan kajian di negara maju. KPE/PU yang mengambil alih jawatan mempunyai kecenderungan mengurus perolehan secara negatif bagi menurunkan angka perolehan yang dilaporkan pada tahun pertukaran. Namun, mereka mengurus perolehan secara positif pada tahun fiskal pertama selepas pertukaran bagi meningkatkan angka perolehan yang dilaporkan. Kajian ini juga menunjukkan asal usul pengganti memberi kesan yang berbeza kepada amalan pengurusan perolehan. Pengganti dari dalam menunjukkan tingkah laku yang lebih agresif dalam melakukan pengurusan perolehan berbanding pengganti dari luar. Selain itu, hasil kajian ini juga menunjukkan syarikat yang lebih besar berkecenderungan menurunkan perolehannya. KPE/PU yang baharu dilantik juga menunjukkan kecenderungan menurunkan angka perolehan apabila syarikat memiliki aliran tunai yang lebih tinggi.

KAJIAN LEPAS DAN PEMBENTUKAN HIPOTESIS

PERTUKARAN KPE/PU DAN PENGURUSAN PEROLEHAN

Teori agensi mengatakan pengurus akan bertindak secara oportunistik bagi memaksimumkan kepentingan peribadinya (Hassan et al. 2016). Dengan insentif dan motivasi tertentu, pengurus mungkin memilih keputusan perakaunan menggunakan budi bicara (*discretionary accounting decisions*) yang dapat memberi faedah terbaik kepadanya (Pourciau 1993). Ini kerana piawaian perakaunan bersifat fleksibel dan membenarkan pengurus menggunakan pertimbangan dalam melaporkan prestasi kewangan syarikat. Namun pertimbangan yang dibenarkan memberi peluang kepada pengurus bertindak secara oportunistik dan melakukan pengurusan perolehan (Guan et al. 2005).

Kajian lepas menunjukkan pertukaran KPE/PU mempengaruhi kelakuan pengurusan perolehan syarikat, khususnya melibatkan KPE/PU yang mengambil alih jawatan (KPE/PU baharu). Dalam hal ini, penyelidik secara konklusif merumuskan terdapat bukti yang menunjukkan KPE yang baharu dilantik melakukan *big bath* yang membawa kepada pelaporan angka perolehan lebih rendah pada tahun pertukaran. Ia kemudian disusuli dengan peningkatan perolehan yang ketara lebih tinggi pada tahun berikutnya iaitu tahun fiskal pertama bagi KPE/PU yang baharu dilantik (Bornemann et al. 2015; Tokuga & Yamashita 2011; Kind & Schlöpfer 2010; Dahyaa et al. 2000; Murphy & Zimmerman 1993; Pourciau 1993). Kesemua kajian tersebut merumuskan bahawa tindakan *big bath* adalah untuk memberi isyarat kepada pemegang kepentingan syarikat bahawa pencapaian syarikat adalah lemah pada tahun berlakunya pertukaran dan menjadi lebih baik pada tahun berikutnya dengan pelantikan KPE/PU yang baharu. KPE/PU baharu akan mempercepatkan pengiktirafan belanja, melupuskan aset bagi mengiktiraf kerugian atau melengahkan pengiktirafan hasil dalam tahun semasa untuk menurunkan perolehan. Tindakan ini diikuti dengan mengurus perolehan secara positif pada tahun pertama selepas pertukaran pengurusan dengan menukarkan polisi perakaunan syarikat bagi meningkatkan hasil, perubahan dalam pengiraan belanja susut nilai atau kaedah penilaian inventori atau pertukaran anggaran belanja hutang lapuk yang mengurangkan pengiktirafan belanja, mempercepatkan pengiktirafan hasil atau melengahkan pengiktirafan lain-lain belanja. Pengurusan perolehan sebegini dilakukan bagi menunjukkan pencapaian yang lebih baik pada tahun pertama di mana KPE/PU baharu mendapat kuasa dan kawalan sepenuhnya ke atas syarikat (Bornemann et al. 2015; Pourciau 1993).

Apabila penanda aras lebih rendah (perolehan tahun pertukaran) digunakan, KPE/PU baharu lebih mudah mencapai sasaran perolehan yang ditetapkan oleh pemegang saham syarikat pada tahun fiskal pertamanya. Ini sekaligus dapat meningkatkan reputasinya di kalangan pekerja, pesaing dan pasaran modal.

Berdasarkan teori agensi dan penemuan daripada kajian-kajian lepas di atas, kajian ini menjangkakan

dapatan yang serupa akan diperolehi. Oleh itu, hipotesis pertama kajian adalah:

- H_{1a} KPE/PU baharu dilantik melakukan pengurusan perolehan syarikat secara negatif pada tahun pertukaran.
- H_{1b} KPE/PU baharu dilantik melakukan pengurusan perolehan syarikat secara positif pada tahun berikut selepas pertukaran.

PEMILIHAN PENGGANTI DAN AKTIVITI PENGURUSAN PEROLEHAN

Kajian lepas mengenai pemilihan pengganti KPE/PU didasari oleh teori kepemimpinan puncak (*upper echelon theory*). Dalam hal ini, ciri-ciri KPE/PU sering kali dikaitkan dengan faktor demografi, gaya kepimpinan, pengetahuan, kemahiran, pengalaman, nilai organisasi dan perspektif (Karaevli 2007). Kajian lepas menunjukkan pengganti dari dalam dan luar organisasi memberi kesan yang berbeza terhadap syarikat berdasarkan ciri-ciri yang dimiliki oleh individu daripada kedua-dua sumber tersebut. Pengganti dari dalam merupakan eksekutif yang diberi kenaikan pangkat ke jawatan KPE/PU dari sumber dalaman organisasi manakala pengganti dari luar merupakan individu yang dilantik ke jawatan KPE/PU dari organisasi lain (Shen & Cannella 2002).

Bukti empirikal menunjukkan majoriti pengganti KPE/PU dilantik adalah dari sumber dalaman organisasi (contoh: Ferris et al. 2015; Pessarossi & Weill 2013; Kind & Schläpfer 2010). Ini kerana pengganti dari dalam organisasi mempunyai pengetahuan spesifik berkaitan operasi firma dan rangkaian sosial yang sedia terjalin yang memudahkan mereka mendapatkan maklumat dalaman organisasi (Dherment-Ferere & Renneboog 2000). Selain itu, pengganti dalaman juga mendorong kepada konsistensi dan kestabilan organisasi serta mengurangkan gangguan kepada operasi syarikat selepas pertukaran (Rhim et al. 2006). Sebahagian penyelidik merumuskan bahawa pengganti dalaman akan memberi kesan prestasi harga saham dan prestasi perakaunan syarikat yang lebih baik berbanding pengganti luaran ketika tempoh pasca-pertukaran (Ferris et al. 2015; Rhim et al. 2006; Shen & Cannella 2002; Dherment-Ferere & Renneboog 2000). Pengganti dalaman juga dikatakan akan berkongsi nilai organisasi yang telah sebatian dengan dirinya serta mempunyai kecenderungan yang lebih rendah untuk mengurus perolehan secara oportunistik pada tahun pertukaran (Bornemann et al. 2015; Pourciau 1993).

Namun begitu Shen dan Cannella (2002) berpandangan berbeza. Mereka membahagikan pengganti dalaman kepada i) mereka yang dilantik berikutan pemecatan KPE/PU yang terdahulu atau disebut sebagai pencabar dan ii) mereka yang dilantik berikutan persaraan biasa KPE/PU yang terdahulu atau disebut sebagai pengikut. Dalam hal ini, golongan pencabar dikatakan berbeza dengan golongan pengikut dari aspek mandat dan keupayaan untuk membawa perubahan strategik kepada organisasi.

Kajian juga mendapati prestasi pasca-pertukaran (diproksikan oleh pulangan atas aset) bagi syarikat yang melantik golongan pencabar adalah lebih baik berbanding pengganti dari luar organisasi. Ini dikaitkan dengan faktor pengganti luaran yang kurang kemahiran dan pengetahuan spesifik tentang firma.

Penggantian dari luar organisasi juga dikaitkan dengan pemberhentian dasar sedia ada (Rhim et al. 2006); visi baharu dan keinginan yang kuat untuk mencapai prestasi lebih baik (Setiawan et al. 2011); gaya kepimpinan baharu (Kang & Shivdasani 1996) serta pelaksanaan strategi dan polisi baharu yang boleh membawa kepada reaksi positif pasaran (Pessarossi & Weill 2013). Dalam hal ini, kajian lalu secara umumnya bersetuju bahawa pengganti dari luar organisasi diperlukan jika syarikat berinisiatif untuk melakukan perubahan strategik yang menyeluruh (Shen & Cannella 2002). Pengganti luaran dianggap sebagai *catalyst* kepada perubahan organisasi yang dapat meningkatkan prestasi syarikat (Jalal & Prezas 2012).

Sebahagian penyelidik terdahulu merumuskan bahawa pengganti luaran adalah lebih bernilai kepada organisasi berbanding pengganti dalaman kerana mereka boleh menyumbang kepada prestasi harga saham dan perakaunan syarikat yang lebih baik (Georgakakis & Ruigrok 2016; Ishak et al. 2013; Jalal & Prezas 2012; Setiawan et al. 2011; Charitou, Djankov & Vlittis 2010; Karaevli 2007; Dahya & Mcconnell 2005). Ini kerana pengganti dari luar membawa bersama pengetahuan, kemahiran dan pengalaman yang dimilikinya ke dalam syarikat di mana ia memberi kelebihan kepada syarikat dan mendorong kepada prestasi yang lebih baik dalam tempoh pasca-pertukaran (Georgakakis & Ruigrok 2016; Karaevli 2007). Namun demikian, pengganti luaran mempunyai lebih kecenderungan untuk mengurus perolehan secara oportunistik (Bornemann et al. 2015; Tokuga & Yamashita 2011; Kind & Schläpfer 2010) berbanding pengganti dalaman atas sebab tekanan yang lebih tinggi diletakkan kepada pengganti luaran untuk membawa peningkatan drastik dalam prestasi syarikat.

Selaras dengan teori kepemimpinan puncak, ciri-ciri individu merupakan komponen penting dalam konteks pertukaran yang memberi implikasi signifikan kepada pencapaian organisasi (Karaevli 2007). Dalam hal ini, pengganti dari luar mempunyai persamaan dari aspek keterbukaan terhadap perubahan dan pembaharuan dalam organisasi (Karaevli 2007). Mereka juga menawarkan idea dan pengalaman baharu untuk dikongsikan serta cenderung kepada inovasi, pembelajaran dan prestasi tinggi (Georgakakis & Ruigrok 2016). Namun begitu, mereka dikatakan kekurangan dari aspek pengetahuan dan kemahiran spesifik firma serta tidak mempunyai rangkaian yang kuat dengan pihak dalaman organisasi (Shen & Cannella 2002; Dherment-Ferere & Renneboog 2000).

Kajian lepas mencadangkan pemilihan pengganti dari luar merupakan satu langkah pemulihan terhadap kesukaran yang sedang dihadapi oleh organisasi. Oleh itu, asas logikal sering mengaitkan pengganti dari luar dengan tekanan tinggi oleh lembaga pengarah supaya mereka

menghasilkan prestasi organisasi yang lebih baik daripada sebelumnya. Faktor ini apabila digabungkan dengan kekurangan pengetahuan dan kemahiran spesifik firma dapat menjadi dorongan kepada KPE/PU untuk mengambil tindakan yang bersifat pra-matang berbanding perubahan menyeluruh dan terancang terhadap strategi, struktur serta proses dalaman organisasi yang mungkin memerlukan tempoh masa lebih panjang. Pernyataan ini disokong oleh Karaevli (2007) yang menjelaskan bahawa pengganti dari luar umumnya mempunyai tanggapan bahawa mereka diberi mandat oleh lembaga pengarah untuk melaksanakan perubahan besar dalam tempoh singkat di mana kegagalan melakukannya boleh membawa kepada penamatan kontrak perkhidmatan mereka. Keadaan tersebut menyebabkan mereka cenderung mengambil jalan pintas (berbanding melakukan transformasi sebenar) bagi menunjukkan perubahan drastik terhadap prestasi organisasi (Karaevli 2007).

Peningkatan ketara dalam prestasi organisasi pada tempoh awal pengambilalihan oleh KPE/PU baharu menimbulkan keraguan dan pertikaian. Ini kerana mereka masih kurang memahami budaya organisasi, tiada jaringan perhubungan serta kekurangan maklumat mengenai persekitaran dalaman dan luaran organisasi bagi membolehkan perubahan strategik yang menyeluruh diformulasi dan dilaksanakan. Justeru itu, kajian lepas sering menghubungkan pengganti dari luar organisasi dengan tindakan pengurusan perolehan secara oportunistik yang dapat mempengaruhi perolehan yang dilaporkan (Bornemann et al. 2015; Tokuga & Yamashita 2011; Kind & Schlöpfer 2010; Dahyaa et al. 2000). Kind dan Schlöpfer (2010) menunjukkan arah kemerosotan prestasi perakaunan pada tahun pertukaran yang diikuti dengan peningkatan prestasi pada tahun berikutnya adalah lebih ketara bagi pengganti dari luar organisasi. Tokuga dan Yamashita (2011) pula mendapati pengganti dari luar organisasi cenderung menyediakan pelan pemulihan sebagai langkah awal untuk memulihkan prestasi syarikat. Sehubungan itu, mereka melakukan amalan *big bath* bagi merekodkan kerugian yang besar pada tahun pertukaran, supaya dapat menunjukkan pelan pemulihan yang dilaksanakan memberi impak memberangsangkan pada tahun fiskal pertama selepas pertukaran.

Pengganti dari dalam organisasi pula dikaitkan dengan ciri-ciri umum seperti menguasai pengetahuan spesifik dan maklumat dalaman firma, memiliki kawalan terhadap rangkaian sosial, mempunyai kesetiaan terhadap KPE/PU yang melepaskan jawatan serta cenderung untuk mengekalkan *status quo* (Karaevli 2007; Shen & Cannella 2002; Dherment-Ferere & Renneboog 2000). Dalam hal ini, Karaevli (2007) menghubungkan pengganti dalaman dengan asas kesinambungan atau penerusan legasi di mana perubahan strategik yang menyeluruh tidak menjadi keutamaan selepas pengambilalihan. Sebaliknya, ia lebih menumpukan kepada kestabilan dan keteguhan organisasi bagi meningkatkan keyakinan pelabur. Oleh itu, pemilihan pengganti dari dalam organisasi dikatakan mempunyai insentif yang lebih rendah untuk melakukan pengurusan perolehan (Bornemann et al. 2015; Pourciau

1993) kerana mereka dianggap telah berkongsi sejarah dan nilai organisasi yang sama, di samping terlibat secara langsung dalam proses pembuatan keputusan yang melibatkan operasi syarikat (Bornemann et al. 2015). Namun begitu, KPE/PU yang dipilih dari dalam organisasi masih mempunyai potensi untuk melakukan pengurusan perolehan oportunistik iaitu dengan mengurus perolehan secara positif bagi melaporkan kedudukan kewangan syarikat yang lebih baik selepas tempoh pertukaran. Ianya bertujuan untuk memberi isyarat mengenai keteguhan dan kestabilan syarikat kepada pelabur serta mendapat manfaat dari aspek pasaran modal (Yu 2012).

Perbincangan di atas menunjukkan ciri-ciri pengganti luaran adalah berbeza dengan pengganti dalaman. Dalam hal ini, tindakan atau keputusan yang diambil oleh kedua-dua pengganti juga berbeza seperti mana yang disarankan oleh teori kepemimpinan puncak. Pernyataan ini disokong oleh Georgakakis dan Ruigrok (2016) yang menyifatkan prestasi, polisi serta keputusan strategik organisasi adalah sangat dipengaruhi oleh pemilihan pengganti KPE/PU yang dilakukan oleh syarikat secara khusus iaitu sama ada memilih individu dari sumber dalaman atau luaran organisasi. Berdasarkan perbincangan di atas maka hipotesis kedua adalah:

- H_{2a} Pengganti KPE/PU dari dalam organisasi berhubungan secara negatif dengan pengurusan perolehan syarikat.
- H_{2b} Pengganti KPE/PU dari luar organisasi berhubungan secara positif dengan pengurusan perolehan syarikat.

METODOLOGI KAJIAN

Objektif kajian ini adalah untuk menguji sama ada pertukaran KPE/PU dapat mempengaruhi pengurusan perolehan. Bagi tujuan pengujian hipotesis, model kerangka kerja konseptual telah dibentuk untuk menguji hubungan antara pertukaran KPE/PU dan pengurusan perolehan yang diprosikan oleh akruan boleh pilih yang dikira berdasarkan kaedah dicadangkan oleh Kothari, Leone dan Wasley (2005).

SUMBER DATA

Sampel kajian terdiri daripada syarikat senaraian awam di Bursa Malaysia yang telah mengumumkan pertukaran KPE/PU dari tahun 2009 hingga 2014. Tahun 2009 dipilih sebagai permulaan kajian ini kerana ia telah melepasi kesan kegawatan ekonomi yang berlaku sekitar tahun 2007 dan 2008 di mana ekonomi dikatakan telah mulai pulih dan kembali menunjukkan pertumbuhan pada suku pertama tahun 2009 (Tan, Hassan & Embong 2014).

Pengumuman perubahan KPE dari tahun 2002 hingga 2011 telah diperolehi dari laman sesawang Bursa Malaysia di bawah sub-seksyen "*perubahan Ketua Pegawai Eksekutif*". Manakala maklumat pertukaran

selepas 2011 diperolehi di bawah sub-seksyen “*perubahan dalam keanggotaan lembaga pengarah*” bersama dengan pelbagai pengumuman lain yang melibatkan ahli lembaga pengarah, pengerusi dan presiden syarikat.

SAMPEL KAJIAN

300 syarikat dipilih sebagai sampel kajian berdasarkan modal pasaran tertinggi pada 31 Disember 2014. Kajian telah mengenal pasti 105 pengumuman pertukaran KPE oleh 105 syarikat sepanjang tahun 2009 hingga 2014. Ini mewakili 35% daripada 300 syarikat berkenaan dan boleh dianggap mencukupi kerana pertukaran pengurusan atasan, khususnya KPE, bukan peristiwa yang kerap berlaku dalam sesebuah syarikat (Pourciou 1993). Namun

demikian, pertukaran yang direkodkan oleh 105 syarikat ini tidak menunjukkan bilangan keseluruhan pertukaran KPE/PU yang berlaku dalam tempoh kajian bagi kesemua syarikat senaraian awam di Bursa Malaysia.

Kajian ini juga melihat kelakuan akruan boleh pilih (ABP) syarikat yang mengalami pertukaran KPE/PU. Tujuh syarikat dalam industri kewangan telah dikeluarkan daripada sampel kajian kerana industri kewangan perlu mematuhi peraturan tambahan daripada Bank Negara Malaysia (Abdul Aziz 2004) yang menyebabkan industri ini dikatakan mempunyai kelakuan pengurusan perolehan yang berbeza daripada industri-industri yang lain (Rahman 2012; Peasnell, Pope & Young 2005). Ini memberikan jumlah keseluruhan pertukaran KPE/PU dalam kajian ini 98 syarikat. Ringkasan statistik mengenai proses pemilihan sampel adalah seperti di Jadual 1.

JADUAL 1. Proses pemilihan sampel

	Bil. syarikat yang melakukan pertukaran KPE/PU
Sampel Awal (300 syarikat berdasarkan modal pasaran):	
100 syarikat dengan modal pasaran tertinggi	47
101 – 200 syarikat berikutnya	34
201 – 300 syarikat berikutnya	24
Tolak:	
Syarikat dalam industri kewangan	(7)
Jumlah	98

Jadual 2 melaporkan maklumat profail sampel syarikat yang melakukan pertukaran. Panel A Jadual 2 menunjukkan 28 (28.6%) pengumuman pertukaran telah dilakukan pada tahun 2012. Manakala pengumuman terendah direkodkan pada tahun 2009 iaitu 9 (9.2%) pertukaran. Sebahagian besar syarikat memilih pengganti

KPE/PU dari sumber dalaman organisasi berbanding dari luar organisasi. Ini berdasarkan statistik yang menunjukkan 64 (64.3%) syarikat melantik pengganti yang merupakan individu dari dalam organisasi berbanding hanya 34 (34.7%) syarikat yang memilih untuk melantik individu dari luar organisasi.

JADUAL 2. Profail sampel syarikat yang melakukan pertukaran KPE/PU

Panel A: Bilangan pengumuman pertukaran dan asal usul pengganti KPE/PU				
Tahun	Bil. Pengumuman	Asal-usul Pengganti KPE/PU		
		Dalam	Luar	
2009	9	7	2	
2010	12	8	4	
2011	15	8	7	
2012	28	17	11	
2013	19	15	4	
2014	15	9	6	
Jumlah	98	64 (65.3%)	34 (34.7%)	
Panel B: Bilangan syarikat mengikut pengelasan industri				
Kelas industri	Bil. Syarikat	(%)		
Khidmat dagang	33	33.7		
Hartanah	24	24.5		
Produk industri/teknologi	17	17.3		
Produk pengguna	15	15.3		
Pembinaan	4	4.1		
Perladangan	5	5.1		
Jumlah	98	100.0		

Komposisi asal usul pengganti ini adalah konsisten dengan kajian lepas (Bornemann et al. 2015; Setiawan et al. 2011; Rhim et al. 2006) yang menunjukkan syarikat lebih cenderung memilih pengganti dari dalam organisasi bagi menjamin kelangsungan operasi syarikat dan mengelakkan ketidakpastian reaksi pelabur terhadap keputusan syarikat menggantikan KPE/PU. Panel B Jadual 2 melaporkan industri khidmat dagang mewakili sektor terbesar yang melakukan pertukaran (33 atau 33.7%) dan diikuti sektor hartanah (24 @ 24.5%). Manakala sektor pembinaan dan perladangan mewakili industri yang paling kurang melakukan pertukaran KPE/PU (masing-masing 4 @ 4.1% dan 5 @ 5.1%).

Jadual 3 melaporkan ringkasan sampel kajian. Bilangan pemerhatian yang tersedia untuk kajian ini adalah 488 setelah dikeluarkan 60 pemerhatian yang tidak lengkap (10 syarikat bagi 6 tahun) dan 40 pemerhatian yang mempunyai nilai melampau. 60 pemerhatian dikeluarkan kerana syarikat baharu disenarai atau dinyah senarai di Bursa Malaysia atau syarikat melalui proses penggabungan dan

pengambilalihan. 40 pemerhatian dengan data melampau dikeluarkan kerana boleh menjejaskan ketepatan analisis regresi yang dijalankan (Tan et al. 2014; Rahman 2012). Sebagai contoh berdasarkan plot taburan pemboleh ubah didapati terdapat jurang perbezaan harga saham tertinggi dalam sampel kajian yang boleh dikelompokkan kepada dua; iaitu syarikat yang dikelompokkan sebagai melampau kerana harga saham berada dalam julat RM8.51 hingga RM14.19, manakala harga tertinggi dalam kelompok kedua adalah RM7.94. Jadi syarikat dalam kelompok melampau ini dikeluarkan dari analisis regresi. Kaedah yang sama juga dilaksanakan bagi pemboleh ubah yang lain. Kaedah univariat 2 telah dilaksanakan bagi mengesan kenormalan data menunjukkan 15 data tidak normal yang berkaitan dengan harga saham syarikat, 19 berkaitan nilai buku ekuiti, perolehan sesaham (10), dan masing-masing 2 berkaitan ABP dan akruan tidak boleh pilih. Pemadanan data ke atas sampel syarikat mengenalpasti 40 syarikat/tahun yang terlibat dengan data melampau dan telah dikeluarkan.

JADUAL 3. Ringkasan sampel kajian

	Bil. Syarikat	Bil. Pemerhatian (syarikat/tahun)
Sampel Syarikat	300	
Pengumuman pertukaran KPE/PU bagi tahun 2009-2014 (tidak termasuk industri kewangan)	98	588
Tolak:		
Data tidak lengkap/tidak tersedia		(60)
Nilai pemboleh ubah melampau		(40)
Pemerhatian tersedia untuk analisis		488

PENGUKURAN PEMBOLEH UBAH

Pemboleh Ubah Bersandar Pemboleh ubah bersandar bagi kajian ini (pengurusan perolehan atau PP) diukur menggunakan akruan boleh pilih. ABP mewakili bahagian perolehan di mana budi bicara pengurus digunakan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan pelaporan kewangan syarikat. Oleh itu, ABP dikatakan sebagai bahagian perolehan yang boleh diurus.

PP wujud apabila pengurus menggunakan pertimbangannya dalam pelaporan kewangan dan menstrukturkan transaksi syarikat bagi memanipulasi laporan kewangan. Ini dilakukan dengan tujuan untuk mengelirukan pemegang saham atau mendapat faedah atau manfaat daripada kontrak atau perjanjian bertulis yang berasaskan kepada angka perakaunan yang dilaporkan (Mohamad et al. 2012; Healy & Wahlen 1999). Dengan kata lain, perolehan diurus dengan sengaja supaya mencapai angka tertentu yang membantu pengurus memenuhi insentif tertentu (Mohd Ali, Mohd Salleh & Hassan 2010).

Model keratan rentas Jones dan model Jones diubahsuai merupakan dua kaedah pengiraan ABP yang digunakan secara meluas dalam kajian terdahulu. Kedua-dua model ini berupaya mengesan ABP dengan

amat baik (Abd Aziz 2004) di samping menghasilkan jangkaan yang lebih dipercayai (Rahman 2012). Model Jones diubah suai oleh Dechow, Sloan dan Sweeney (1995) telah diperluaskan oleh Kothari et al. (2005) dengan memasukkan prestasi firma (pulangan atas aset) dalam regresi jumlah akruan. Kajian ini menentukan ABP berdasarkan kepada kaedah digunakan Kothari et al. (2005) seperti berikut:

- (i) Mengira jumlah akruan menggunakan pendekatan aliran tunai iaitu:

$$JAK_{it} = PSILB_{it} - ATK_{it} \tag{1}$$

di mana:

- JAK_{it} = jumlah akruan
- $PSILB_{it}$ = perolehan sebelum item luar biasa
- ATK_{it} = aliran tunai kendalian firma
- i = firma
- t = Tahun

- (ii) Setelah JAK ditentukan, langkah seterusnya adalah untuk menentukan pekali dari regresi jumlah akruan:

ABP merupakan baki regresi jumlah akruan daripada akruan tidak boleh pilih. Oleh itu, akruan tidak boleh pilih ($ATBP$) perlu ditentukan terlebih dahulu. Langkah

awal untuk menentukan *ATBP* adalah dengan menjalankan regresi berikut bagi mendapatkan pekali $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ dan α_4 .

$$\frac{JAK_{it}}{JA_{it-1}} = \alpha_1 \left(\frac{1}{JA_{it-1}} \right) + \alpha_2 \left(\frac{\Delta HSL_{it}}{\Delta ABT_{it}} \right) / JA_{it-1} + \alpha_3 \left(\frac{HLP_{it}}{JA_{it-1}} \right) + \alpha_4 (PA_{it-1}) + \varepsilon_{it} \quad \dots(2)$$

di mana:

- JA_{it-1} = jumlah aset
- ΔHSL_{it} = perubahan hasil
- ΔABT_{it} = perubahan akaun belum terima (bersih)
- HLP_{it} = amaun kasar hartanah, loji dan peralatan
- PA_{it-1} = pulangan atas aset
- ε_{it} = ralat

(iii) Setelah pekali bagi setiap pemboleh ubah tidak bersandar dari persamaan (2) ditentukan, langkah seterusnya adalah mengira nilai *ATBP*:

Regresi di persamaan (2) menghasilkan pekali $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ dan α_4 di mana pekali-pekali ini akan digunakan untuk mengira *ATBP* melalui persamaan berikut:

$$ATBP_{it} = \alpha_1 \left(\frac{1}{JA_{it-1}} \right) + \alpha_2 \left(\frac{\Delta HSL_{it}}{\Delta ABT_{it}} \right) / JA_{it-1} + \alpha_3 \left(\frac{HLP_{it}}{JA_{it-1}} \right) + \alpha_4 (PA_{it-1}) + \varepsilon_{it} \quad \dots (3)$$

(iv) Setelah nilai *ATBP* diperolehi, langkah seterusnya adalah menentukan nilai akruan³ boleh pilih yang dikira dengan mengurangkan jumlah akruan (persamaan 1) dengan akruan tidak boleh pilih (persamaan 3). Sehubungan itu, persamaan berikut dibentuk:

$$ABP_{it} = JAK_{it} - ATBP_{it} \quad \dots (4)$$

Pemboleh Ubah Bebas Pemboleh ubah bebas, pertukaran KPE/PU, diukur berdasarkan pemboleh ubah papatung dengan skor 1 diberi kepada syarikat yang melakukan pertukaran KPE/PU dalam sesuatu tahun kewangan, manakala selainnya diberikan skor 0. Bagi membolehkan analisis mengambil kira faktor masa, tahun-tahun yang berkaitan dengan pertukaran KPE/PU (TPP) dikenal pasti dan diberikan label masing-masing seperti di Rajah 1. TPP_{t-1} merujuk kepada tahun fiskal terakhir sebelum pertukaran; TPP_{t0} adalah tahun berlakunya pertukaran; TPP_{t+1} merujuk kepada tahun fiskal pertama selepas pertukaran dan tempoh kumulatif pasca pertukaran yang meliputi tahun fiskal pertama, kedua dan ketiga selepas pertukaran merujuk kepada TPP_{t-k} . Kaedah ini adalah konsisten dengan penyelidikan lepas seperti Bornemann et al. (2015), Guan et al. (2005), Dahyaa et al. (2000), Pourciau (1993) dan Murphy dan Zimmerman (1993).

TPP_{t-k}	TPP_{t0}	TPP_{t+1}	TPP_{t+2} dan $t+3$
Tahun fiskal terakhir sebelum pertukaran	Tahun pertukaran	Tahun fiskal pertama selepas pertukaran	Tahun fiskal kedua dan ketiga selepas pertukaran
TPP_{t-k}			

RAJAH 1. Pengkelasan tempoh masa berkaitan pertukaran KPE/PU

Pemboleh Ubah Kawalan Sebanyak tiga pemboleh ubah kawalan yang dikenal pasti mempunyai hubungan dengan pengurusan perolehan dimasukkan dalam model regresi berganda (persamaan 5). Ketiga-tiga pemboleh ubah tersebut adalah aliran tunai kendalian (ATK), saiz syarikat (LogSaiz) dan keumpulan (Umpil). Kawalan dilakukan bagi mengurangkan kemungkinan masalah pengabaian pemboleh ubah yang berkorelasi dengan pengurusan perolehan (Johari et al. 2009; Peasnell et al., 2005). Tambahan pula kajian lalu menunjukkan kelakuan pengurus dalam mengurus perolehannya turut dipengaruhi oleh pemboleh ubah tersebut (Mohd Ali et al. 2010; Johari et al. 2009; Mohd Saleh et al. 2007; Guan et al. 2005).

MODEL REGRESI BERGANDA

Model analisis regresi (persamaan 5) dibangunkan untuk menguji hubungan antara pengurusan perolehan, pertukaran KPE/PU dan pemboleh ubah kawalan.

$$PP_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{LogSaiz}_{it} + \alpha_2 \text{ATK}_{it} + \alpha_3 \text{Umpil}_{it} + \alpha_4 \text{TPP}_{it} + \varepsilon_{it} \quad \dots (5)$$

di mana:

- PP* : Pengurusan perolehan
- LogSaiz* : Logaritma asli jumlah aset syarikat pada akhir tahun kewangan
- ATK* : Aliran tunai kendalian yang dibahagikan dengan jumlah aset tahun sebelum
- Umpil* : Nisbah jumlah hutang kepada jumlah aset syarikat pada akhir tahun kewangan
- TPP* : Pertukaran KPE/PU di mana pemboleh ubah papatung 1 menunjukkan tahun berlakunya pertukaran (TPP_{t0}) atau tahun fiskal pertama selepas pertukaran (TPP_{t+1}). Manakala tahun-tahun selainnya dikodkan sebagai 0

HASIL KAJIAN

STATISTIK DESKRIPTIF

Jadual 4 menunjukkan statistik deskriptif bagi pemboleh ubah berterusan. Jadual 4 menunjukkan nilai min, sisihan piawai, nilai minimum dan maksimum ABP ialah $-0.0649, 0.0954, -0.3835$ dan 0.2827 . Berdasarkan min ABP, kesimpulan awal yang dapat dibuat ialah kebanyakan syarikat dalam sampel kajian ini cenderung untuk mengurus perolehan secara negatif bagi menurunkan perolehannya. Nilai min ABP yang negatif adalah konsisten dengan kajian pengurusan perolehan lain yang pernah dijalankan di Malaysia (Mohd Saleh et al. 2007). Selain itu, ia juga konsisten dengan kajian Kim, Sambharya dan Yang (2014) yang mengaitkan pertukaran pengurusan atasan dengan pengurusan perolehan.

JADUAL 4. Statistik deskriptif pemboleh ubah berterusan

Pemboleh ubah	Min	Median	Maksimum	Minimum	Sisihan piawai
ABP	-0.0649	-0.0663	0.2827	-0.3835	0.0954
ATK	0.0850	0.0730	0.5406	-0.1976	0.0940
LogSaiz	6.2328	6.1300	8.0400	5.0200	0.5845
Umpil	29.0305	26.5300	83.3000	1.7600	14.4063

Jadual 4 juga melaporkan nilai min, sisihan piawai, nilai minimum dan maksimum ATK, masing-masing adalah 0.0850, 0.0940, -0.1976, dan 0.5406. Manakala bagi LogSaiz adalah 6.2328, 0.5845, 5.0200 dan 8.0400, masing-masing, dan bagi Umpil, masing-masing adalah 29.0305, 14.4063, 1.7600 dan 83.3000.

MULTIKOLINEARITI

Jadual 5 menunjukkan hasil ujian korelasi bagi semua pemboleh ubah dalam pengujian hubungan antara pertukaran KPE/PU dan pengurusan perolehan (ABP). Lajur 2, Jadual 5 menunjukkan ABP berhubung secara negatif dan signifikan dengan TPP_{t0} pada aras keertian $p < 0.10$ yang menunjukkan pada tahun pertukaran, syarikat terlibat cenderung mengurus perolehan secara negatif bertujuan untuk menurunkan perolehannya. Namun sebaliknya berlaku apabila ABP berhubung secara positif dan signifikan dengan TPP_{t+1} pada aras keertian p

< 0.01 yang menggambarkan KPE/PU baharu cenderung mengurus perolehan secara positif untuk meningkatkan perolehannya pada tahun fiskal pertama selepas pertukaran. Ini adalah konsisten dengan dapatan kajian lepas yang melihat hubungan antara pertukaran KPE/PE dan pengurusan perolehan. Selain itu, ATK dan LogSaiz seperti yang dijangka memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan ABP yang menunjukkan syarikat dengan aliran tunai tinggi atau yang bersaiz besar mempunyai kecenderungan mengurus perolehan secara negatif untuk menurunkan perolehannya. Walau bagaimanapun, kajian ini tidak menemui hubungan yang signifikan antara ABP dan Umpil.

Ujian multikolineariti dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* telah dilaksanakan (hasilnya tidak dilaporkan). Hasil ujian tersebut menunjukkan nilai *tolerance* semua pemboleh ubah adalah antara 0.960 dan 0.989, manakala nilai *VIF* antara 1.011 dan 1.041. Nilai ini menunjukkan multikolineariti tidak perlu dibimbangkan dalam model kajian ini (Pallant 2011).

JADUAL 5. Ujian korelasi Pearson

	ABP	ATK	Umpil	LogSaiz	TMC_{t0}	$TMC_{(t+1)}$
ABP	1.0000					
ATK	-0.5146***	1.0000				
Umpil	-0.0084	-0.0721	1.0000			
LogSaiz	-0.0900**	0.0389	0.1757***	1.0000		
TPP_{t0}	-0.0780*	0.0323	-0.0001	0.0101	1.0000	
TPP_{t+1}	0.1808***	-0.0632	-0.0328	0.0004	-0.1870***	1.0000

Nota: Angka dalam () menunjukkan statistik-t; * , ** dan *** menunjukkan signifikan masing-masingnya pada $p < 0.10$, $p < 0.05$, $p < 0.01$.

TPP_{t0} = tahun berlakunya pertukaran KPE/PU; TPP_{t+1} = tahun fiskal pertama selepas tahun pertukaran.

HASIL UJIAN REGRESI BERGANDA

Pertukaran KPE/PU Mempengaruhi Pengurusan Perolehan Syarikat Hipotesis 1 kajian adalah untuk menguji sama ada pertukaran KPE/PU mempengaruhi pengurusan perolehan syarikat. Kajian lalu meramalkan pengurusan perolehan secara oportunistik tidak hanya berlaku pada tahun pertukaran, sebaliknya ia juga mungkin dilakukan pada tahun fiskal terakhir sebelum pertukaran oleh KPE/PU yang meninggalkan jawatan (Kim, Shi & Zhou 2014; Guan et al. 2005) dan tahun fiskal pertama selepas pertukaran oleh KPE/PU yang mengambil alih jawatan (Guan et al. 2005; Bornemann et al. 2015;). Tempoh tiga tahun dikatakan kritikal kepada prestasi KPE/PU yang mendorong mereka melakukan pengurusan perolehan

bagi memenuhi objektif peribadi. Oleh itu, analisis regresi berganda telah dikembangkan untuk mengambil kira kesan pertukaran KPE/PU pada tahun fiskal pertama selepas pertukaran (TPP_{t+1}) terhadap pengurusan perolehan syarikat. Tahun fiskal terakhir sebelum pertukaran (yang melibatkan KPE/PU yang melepaskan jawatan) tidak diambil kira kerana kajian ini lebih menfokuskan kepada KPE/PU yang mengambil alih jawatan (tahun pertukaran dan pasca-pertukaran).

Kajian lepas dalam pengurusan perolehan mendokumenkan bahawa pemilihan polisi dan keputusan perakaunan oleh pengurus turut dipengaruhi oleh faktor spesifik firma (Guan et al. 2005) seperti saiz, keumpulan (Rahman 2012; Johari et al. 2006) dan aliran tunai kendalian (Guan et al. 2005; Abdul Aziz 2004). Sehubungan itu,

analisis regresi berganda bagi hipotesis 1 telah mengambil kira tiga faktor tersebut sebagai pemboleh ubah kawalan. Tujuan pemboleh ubah kawalan ini dimasukkan adalah untuk menentukan sama ada pengurusan perolehan secara oportunistik masih wujud pada TPP_{t0} dan TPP_{t1} selepas tiga faktor tersebut dikawal (Guan et al. 2005). Sehubungan itu, persamaan 1 digunakan untuk tujuan analisis regresi dan hasilnya adalah seperti di Jadual 6.

Hasil analisis di Jadual 6 menunjukkan pekali bagi firma yang melakukan pertukaran KPE/PU pada tahun pertukaran (TPP_{t0}) berhubung secara negatif tetapi

tidak signifikan dengan pengurusan perolehan. Manakala pekali bagi tahun fiskal pertama selepas pertukaran (TPP_{t+1}) berhubung secara positif dan signifikan dengan pengurusan perolehan pada aras keertian $p < 0.01$. Umumnya, hasil analisis menunjukkan amalan pengurusan perolehan tidak dapat dikaitkan secara statistik dengan pertukaran KPE/PU di Malaysia. Walau bagaimanapun, kajian semasa ini menemui hasil yang sedikit berbeza apabila analisis regresi berganda dijalankan secara berasingan bagi TPP_{t+1} dan TPP_{t0} . Butirannya seperti di Jadual 7.

JADUAL 6. Hubungan pengurusan perolehan dan pertukaran KPE/PU (n = 488)

Pemboleh ubah	Arah dijangka	Pekali	Statistik-t	Nilai Signifikan
LogSaiz	-	-0.0173***	-2.8573	0.004
ATK	-	-0.5179***	-9.5536	0.000
Umpil	+	-0.0001	-0.5863	0.558
TPP_{t0}	-	-0.0086	-0.9690	0.333
TPP_{t+1}	+	0.0380***	3.3568	0.000
Konstan		0.0868**	2.3011	0.022
R ² terlaras		0.2932	-	-
F Stat		41.4059	-	0.000

Nota: ** dan *** menunjukkan signifikan masing-masingnya pada $p < 0.05$, dan $p < 0.01$.

JADUAL 7. Hubungan pengurusan perolehan dan pertukaran KPE/PU

Pemboleh ubah	Arah dijangka	Pekali	Statistik-t	Nilai Signifikan
Panel A: Pada TPP_{t0} (n = 488)				
LogSaiz	-	-0.0171***	-2.8356	0.004
ATK	-	-0.5265***	-9.7904	0.000
Umpil	+	-0.0002	-0.7255	0.468
TPP_{t0}	-	-0.0153*	-1.7418	0.082
Konstan		0.0943**	2.4845	0.013
R ² terlaras		0.2753		
F Stat		47.2445	-	0.000
Panel B: Pada TPP_{t+1} (n = 488)				
LogSaiz	-	-0.0173***	-2.7428	0.006
ATK	-	-0.5186***	-13.3466	0.000
Umpil	+	-0.0001	-0.5601	0.575
TPP_{t+1}	+	0.0397***	3.8701	0.000
Konstan		0.0855**	2.1783	0.029
R ² terlaras		0.2936		
F Stat		51.5953		0.000

Nota: *, ** dan *** menunjukkan signifikan masing-masingnya pada $p < 0.10$, $p < 0.05$ dan $p < 0.01$.

Panel A, Jadual 7 menunjukkan TPP_{t0} berhubung secara negatif dan signifikan dengan pengurusan perolehan pada aras keertian $p < 0.10$. Walaupun hanya disokong dengan hasil statistik yang sederhana, dapatan ini menunjukkan amalan pengurusan perolehan mempunyai perkaitan dengan pertukaran KPE/PU di Malaysia. Dalam konteks pertukaran, literatur menyarankan KPE/PU yang mengambil alih jawatan mempunyai kecenderungan untuk mengurus perolehan secara negatif (bagi menurunkan perolehan) pada tahun pertukaran di mana amalan tersebut dikaitkan dengan hipotesis *big bath*. Oleh itu, hipotesis H_{1a}

yang mengatakan KPE/PU yang baharu dilantik melakukan pengurusan perolehan syarikat secara negatif pada tahun pertukaran adalah disokong.

Kajian juga menemui bukti statistik yang lebih kukuh bagi mengaitkan amalan mengurus perolehan secara positif (bagi meningkatkan perolehan) pada tahun fiskal pertama selepas pertukaran (Panel B, Jadual 7). Ini berdasarkan pekali bagi tahun fiskal pertama selepas pertukaran (TPP_{t+1}) yang berhubung secara positif dan signifikan dengan pengurusan perolehan pada aras keertian $p < 0.01$. Oleh itu, hipotesis H_{1b} yang mengatakan KPE/PU

baharu dilantik melakukan pengurusan perolehan syarikat secara positif pada tahun berikut selepas pertukaran adalah disokong. Hasil analisis di atas menunjukkan pertukaran KPE/PU (pada TPP_{t0} & TPP_{t+1}) mempengaruhi pengurusan perolehan syarikat.

Menurut Bornemann et al. (2015) dan Pourciau (1993), KPE yang baharu dilantik melakukan amalan *big bath* pada TPP_{t0} bertujuan untuk merendahkan penanda aras yang akan digunakan bagi mengukur pencapaiannya pada tahun kewangan yang berikutnya (TPP_{t+1}) iaitu tahun pertama beliau mendapat kuasa dan kawalan penuh ke atas syarikat. Penanda aras yang lebih rendah akan membantu KPE/PU baharu mengatasi jangkaan yang ditetapkan oleh pemegang saham dan seterusnya dapat menunjukkan keupayaannya dalam membawa pemulihan dan peningkatan kepada syarikat.

Selain itu, Jadual 6 dan 7 juga menunjukkan pemboleh ubah LogSaiz dan ATK, seperti yang dijangka, berhubungan secara negatif dan signifikan dengan pengurusan perolehan pada aras keertian $p < 0.01$. Ini

menyokong dapatan kajian lepas (Abdul Aziz 2004) yang menemui hasil analisis sama. Hubungan negatif dan signifikan ABP dengan LogSaiz menunjukkan syarikat yang lebih besar mempunyai kecenderungan menurunkan perolehannya. Demikian juga dengan ATK di mana pengurus dikatakan mempunyai kecenderungan menurunkan perolehannya apabila memiliki aliran tunai yang lebih tinggi.

Pemilihan Pengganti KPE/PU dan Pengurusan Perolehan Bagi menguji kesan pemilihan pengganti, sampel sedia ada telah dipecahkan kepada dua kumpulan iaitu pengganti KPE/PU yang dilantik dari sumber dalaman atau luaran organisasi. Oleh itu, pemboleh ubah papatung TPP telah digantikan dengan TPPD bagi menunjukkan pengganti yang datang dari dalam organisasi manakala TPPL pula digunakan untuk merujuk organisasi yang melantik KPE/PU baharu dari luar organisasi. Kemudiannya, analisis regresi yang berasingan dijalankan terhadap dua kumpulan sampel tersebut di mana hasil yang diperolehi dibandingkan seperti di Jadual 8.

JADUAL 8. Pemilihan pengganti KPE/PU dan pengurusan perolehan

Pemboleh ubah	Arah dijangka	Pengganti dalaman (TPPD)	Pengganti luaran (TPPL)
		(n = 332)	(n = 156)
		Pekali (Statistik-t)	Pekali (Statistik-t)
Panel A: Pada TPP_{t0}			
LogSaiz	-	-0.0235 (-3.0404)***	-0.0041 (-0.3655)
ATK	-	-0.5254 (-8.9422)***	-0.6504 (-5.0421)***
Umpil	+	0.0002 (0.0845)	-0.0181 (-0.5651)
TPP_{t0}	-	-0.0045 (-0.4656)	-0.0128 (-0.6597)
Konstan		0.11283 (2.7094)***	0.0398 (0.4940)
R^2 terlaras		0.3017	0.2602
F Stat		36.7526***	14.6296***
Panel B: Pada TPP_{t+1}			
LogSaiz	-	-0.0242 (-3.1658)***	-0.0037 (-0.3094)
ATK	-	-0.5145 (-8.6226)***	-0.6422 (-7.3850)***
Umpil	+	0.0008 (0.3093)	-0.0181 (-0.6254)
TPP_{t+1}	+	0.0447 (3.4391)***	0.0359 (1.8257)*
Konstan		0.1220 (2.6317)***	0.0295 (0.3732)
R^2 terlaras		0.3299	0.2739
F Stat		41.7443***	14.6878***

Nota: Angka dalam () menunjukkan statistik-t * dan *** menunjukkan signifikan masing-masingnya pada $p < 0.10$ dan $p < 0.01$.

Panel A, Jadual 8 menunjukkan hubungan antara PP pada TPP_{t_0} , manakala Panel B menunjukkan hubungan PP pada TPP_{t+1} . Berdasarkan kolom 3 dan 4, Panel A, kajian ini mendapati kelakuan pengurusan perolehan pada TPP_{t_0} adalah konsisten bagi kedua-dua kumpulan pengganti (dari dalam atau luar organisasi) di mana TPP_{t_0} berhubung dengan secara negatif tetapi tidak signifikan dengan pengurusan perolehan. Walau bagaimanapun, terdapat sedikit perbezaan dalam aktiviti pengurusan perolehan bagi dua kumpulan sampel tersebut apabila TPP_{t+1} diambil kira. Hasil analisis adalah seperti di kolom 3 dan 4, Panel B.

Bagi syarikat yang memilih pengganti KPE/PU dari luar organisasi, terdapat bukti sederhana ($p < 0.10$) yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara TPP_{t+1} dan pengurusan perolehan. Sebaliknya, jika pemilihan pengganti KPE/PU adalah dari dalam organisasi, maka terdapat hubungan positif yang lebih kuat dan signifikan dengan pengurusan perolehan berdasarkan nilai pekali TPP_{t+1} pada aras keertian $p < 0.01$. Ini menunjukkan pengganti dari dalam organisasi mempunyai lebih kecenderungan untuk mengurus perolehan secara oportunistik pada TPP_{t+1} . Selanjutnya, R^2 terselaras bagi sampel syarikat dengan pengganti dari dalam organisasi juga adalah lebih kuat iaitu 0.3299 ($TPPD_{t+1}$) berbanding hanya 0.2739 ($TPPL_{t+1}$) bagi syarikat yang memilih pengganti dari luar organisasi. Oleh itu, hipotesis H_{2a} yang menyatakan bahawa pengganti KPE/PU dari dalam organisasi berhubung dengan secara negatif dengan pengurusan perolehan syarikat adalah di tolak. Selain itu, hipotesis H_{2b} yang mengatakan pengganti KPE/PU dari luar organisasi berhubung dengan secara positif dengan pengurusan perolehan syarikat juga ditolak.

Dapatan ini menunjukkan pengurusan perolehan lebih kuat dikaitkan dengan pengganti dalaman adalah tidak konsisten dengan kajian lepas (Bornemann et al. 2015; Choi, Kwak & Choe 2014; Tokuga & Yamashita 2011; Kind & Schläpfer 2010) yang menemui bukti pengganti dari luar organisasi lebih cenderung mengurus perolehan secara oportunistik. Keadaan ini boleh dikaitkan dengan pertukaran bersifat legasi kerana komposisi pemilihan pengganti KPE/PU menunjukkan syarikat Malaysia cenderung kepada pengganti dalaman berbanding pengganti luaran. Pengganti dalaman biasanya dipilih oleh syarikat pemilikan keluarga untuk meneruskan legasi syarikat. Dalam hal ini, pengurusan perolehan oportunistik secara positif pada TPP_{t+1} dapat menunjukkan kestabilan dan keteguhan prestasi syarikat selepas peralihan pucuk pimpinan (Rhim et al. 2006).

Secara umumnya pengganti KPE/PU di Malaysia tidak kira sama ada dari sumber dalaman atau luaran organisasi, mereka mementingkan reputasi dan berusaha untuk memenuhi harapan pemegang saham yang menjangkakan penggantian KPE/PU dapat meningkatkan lagi prestasi syarikat (Ishak et al. 2013; Ishak & Abdul Latif 2012). Oleh itu, dapat dirumuskan bahawa syarikat yang melakukan pertukaran KPE/PU didorong oleh motivasi yang sama untuk melakukan pengurusan perolehan secara oportunistik pada $TPPD_{t+1}$ yang bertujuan untuk

melindungi jawatan KPE/PU dan memberi isyarat kepada pemegang saham tentang keupayaan (Bornemann et al. 2015; Pourciau 1993) dan kualiti kepimpinan yang dimiliki oleh pengganti. Sehubungan itu, andaian teori kepimpinan puncak adalah disokong kerana ciri-ciri pengganti KPE/PU mempengaruhi kelakuan pengurusan perolehan pada TPP_{t+1} .

ANALISIS TAMBAHAN

Hasil analisis regresi berganda yang dilaporkan dalam Jadual 6, 7 dan 8 mempunyai limitasi kerana pengujian dibuat terhadap data yang tidak seimbang bagi TPP_{t_0} dan TPP_{t+1} . Ini disebabkan pemboleh ubah papatung 1 yang menunjukkan berlakunya pertukaran KPE/PU adalah jauh lebih kecil berbanding keseluruhan sampel sebanyak 488. Sebagai contoh, TPP_{t_0} hanya mempunyai 82 pemboleh ubah papatung 1 yang diuji dengan 406 pemboleh ubah papatung 0 daripada keseluruhan sampel kajian. Keadaan ini berlaku kerana data kewangan dan perakaunan dimuat naik untuk tempoh 6 tahun sedangkan pertukaran KPE/PU di syarikat tidak berlaku setiap tahun. Oleh itu, analisis statistik mungkin dipengaruhi oleh ketidakseimbangan data yang boleh menyebabkan bias terhadap hasil kajian yang dilaporkan.

Bagi memastikan kestabilan model dan hasil analisis, ujian sensitiviti telah dijalankan dengan mengambil kira data kewangan dan perakaunan bagi tiga tempoh masa sahaja iaitu tahun sebelum pertukaran (TPP_{t-1}), tahun pertukaran (TPP_{t_0}) dan tahun fiskal pertama selepas pertukaran (TPP_{t+1}). Data bagi tahun-tahun selainnya telah dikeluarkan menjadikan jumlah sampel keseluruhan dikurangkan menjadi 186 sampel. Selain itu, ujian tidak berparameter juga telah dijalankan terhadap data asal (tanpa membuang data-data yang bernilai ekstrem) untuk menentukan kestabilan hasil analisis utama (Jadual 6, 7 dan 8).

Jadual 9 menunjukkan hasil regresi kajian yang meliputi tiga tahun pemerhatian. Jadual 9 adalah stabil dan konsisten dengan pengujian yang dibuat sebelumnya. Pengujian hubungan antara pertukaran KPE/PU dan pengurusan perolehan adalah konsisten kecuali sedikit perbezaan yang menunjukkan pekali TPP_{t_0} berhubung dengan negatif tetapi tidak signifikan dengan pengurusan perolehan. Hasil analisis utama (seperti di Jadual 7) menunjukkan perkaitan lemah antara keduanya iaitu pada aras keertian $p < 0.10$. Namun secara keseluruhannya, hasil pengujian statistik yang dilaporkan dalam Jadual 9 adalah stabil.

Ujian korelasi Spearman Rank Order (ρ) dijalankan untuk melihat perkaitan antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah tidak bersandar. Hasil ujian dilaporkan dalam Jadual 10. Jadual 10 menunjukkan dapatan yang sedikit berbeza dengan dapatan analisis utama dalam Jadual 5 di mana tahun pertukaran tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan ABP. Manakala hasil analisis selainnya menunjukkan keputusan yang konsisten

JADUAL 9. Pertukaran KPE/PU dan pengurusan perolehan

	TPP _{t0}		TPP _{t+1}	
	Pekali	t-statistik	Pekali	t-statistik
LogSaiz	-0.0374	-3.7360***	-0.0391	-3.9840***
ATK	-0.5238	-8.9150***	-0.5019	-8.6537***
Keumpilan	-0.0006	-0.1468	-0.0005	-0.0131
TPP _{t0}	-0.0190	-1.5708	-	-
TPP _{t+1}	-	-	0.0389	3.2525***
Konstan	0.2311	3.7942***	0.2188	3.6737***
R ² terlaras	0.3455		0.3732	
F Stat	25.4130***		28.5373***	
n = 186				

Nota: *, ** dan *** menunjukkan signifikan masing-masingnya pada $p < 0.10$, $p < 0.05$ dan $p < 0.01$.

dengan analisis utama. Ini menunjukkan hasil statistik yang dilaporkan dalam kajian ini adalah stabil dan konsisten.

JADUAL 10. Matrik korelasi Spearman Rank Order

	ABP	TPP _{t0}	TPP _{t+1}
ABP	1.000		
TPP _{t0}	-0.070	1.000	
TPP _{t+1}	0.156***	-0.187***	1.000

Nota: *** menunjukkan signifikan pada, $p < 0.01$.

KESIMPULAN

Objektif kajian ini adalah untuk melihat sama ada pertukaran KPE/PU memberi kesan terhadap pengurusan perolehan, dan sama ada pemilihan KPE/PU dari dalam atau luar organisasi memberi kesan yang berbeza ke atas pengurusan perolehan. Hasil kajian mendapati pertukaran KPE/PU merupakan salah satu motivasi yang mendorong syarikat untuk melakukan pengurusan perolehan iaitu dengan mengurus perolehan secara negatif dengan menurunkan perolehan pada tahun pertukaran dan seterusnya mengurus perolehan secara positif dengan meningkatkan perolehan pada tahun fiskal pertama selepas pertukaran. Tindakan tersebut bertujuan untuk merendahkan penanda aras prestasi syarikat pada tahun pertukaran dan seterusnya menunjukkan peningkatan pada tahun di mana KPE/PU baharu telah memiliki kuasa dan kawalan sepenuhnya terhadap syarikat. Keadaan ini dapat melindungi imej dan reputasi KPE/PU yang mengambil alih jawatan dan seterusnya mendorong pihak luaran organisasi untuk membuat penilaian yang positif terhadap keputusan syarikat menggantikan KPE/PU lama dengan yang baharu. Hasil kajian juga menunjukkan KPE/PU yang dilantik dari dalam organisasi berkecenderungan untuk melakukan pengurusan perolehan secara oportunistik pada tahun fiskal selepas pertukaran berlaku. Ini adalah berbeza daripada kajian lepas yang menemui pengganti dari luar lebih cenderung melakukan pengurusan perolehan.

Walau bagaimanapun, kajian ini tertakluk kepada beberapa limitasi. Pertama, jumlah pertukaran KPE/PU yang dinilai dalam kajian ini hanya melibatkan 98 syarikat (setelah ditolak sektor kewangan). Oleh itu, ia tidak menggambarkan keseluruhan pertukaran bagi syarikat senaraian awam di Bursa Malaysia. Hasil kajian yang berbeza mungkin dilaporkan jika keseluruhan pertukaran KPE/PU diambil kira dalam tempoh kajian. Selain itu, kajian ini juga tidak menjalankan analisis yang terperinci terhadap pemboleh ubah perakaunan yang tertakluk kepada budi bicara pengurus (seperti pembelanjaan penyelidikan, pengiklanan dan perbelanjaan modal). Kajian lepas (Bornemann et al. 2015; Murphy & Zimmerman 1993; Pourciau 1993) bukan sahaja merumuskan hasil kajian berdasarkan arah dan magnitud pengurusan perolehan, bahkan telah memanjangkan dapatan kajian dengan menganalisis tren bagi setiap item perakaunan yang tertakluk kepada budi bicara pengurus pada sekitar tempoh pertukaran. Tanpa analisis yang mendalam, terdapat ruang untuk mengandaikan bahawa pengurusan perolehan bagi sampel syarikat terlibat berkemungkinan turut dipengaruhi oleh faktor-faktor selain daripada pertukaran KPE/PU. Sehubungan itu, kajian ini mencadangkan agar generalisasi hasil kajian hendaklah dilakukan dengan mempertimbangkan limitasi yang dibincangkan. Walau bagaimanapun kajian masa hadapan boleh melanjutkan kajian ini dengan mengambil kira semua syarikat yang telah mengalami pertukaran KPE/PU bagi mendapat keputusan yang boleh mewakili keseluruhan syarikat berkenaan. Pemerhatian yang spesifik terhadap aset dan belanja yang boleh dimanipulasikan oleh pengurus seperti perbelanjaan penyelidikan dan pembangunan, dan belanja pengiklanan akan menjadikan kesan pengurusan perolehan yang menyeluruh dapat dilaporkan.

Dapatan kajian ini memberi implikasi kepada pelabur dan bakal pelabur dalam membuat keputusan pelaburan mereka. Ini terutamanya apabila melibatkan pelaburan dalam sebuah syarikat yang baharu melakukan atau sedang pertimbangan untuk melakukan pertukaran KPE/PU. Ini kerana pertukaran akan memberi implikasi kepada kualiti maklumat kewangan yang akan dilaporkan, akibat daripada tindakan oportunistik pengganti KPE/PU.

Selain itu dapatan kajian juga penting kepada lembaga pengarah dalam memilih pengganti baharu kerana pengganti dari dalam atau luar akan memberi implikasi yang berbeza ke atas amalan pengurusan perolehan yang akhirnya menjejaskan kualiti maklumat perakaunan syarikat di Malaysia. Pihak pengurusan atasan juga perlu memastikan amalan pengurusan perolehan perlu dipantau bagi memastikan amalan tersebut diminimalkan kerana ianya boleh mempengaruhi keputusan pelaburan dalam organisasi. Dapatan kajian ini yang bersandarkan situasi di Malaysia mengukuhkan kerelevanan teori agensi dalam menjelaskan bagaimana pengurus bertindak secara oportunistik bagi memaksimumkan kepentingan peribadi. Dapatan kajian ini juga memberi bukti yang menyokong teori kepemimpinan puncak apabila ciri-ciri pengganti KPE/PU didapati mempengaruhi amalan pengurusan perolehan dalam syarikat Malaysia.

NOTA

- ¹ Kajian berkaitan pengurusan perolehan banyak melihat perkaitan pengurusan perolehan dengan isu tadbir urus dan struktur pemilikan. Antaranya Mohamad, Abdul Rashid dan Mohammed Shawtari 2012, Johari, Mohd Saleh, Jaafar dan Hassan (2009) dan Mohd Saleh, Mohd Iskandar dan Rahmat (2007).
- ² Hasil analisis tidak dilaporkan.
- ³ Akruan boleh pilih adakalanya ditulis sebagai PP.

PENGHARGAAN

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada peserta 8th International Management and Accounting Conference, 2016, Langkawi, Malaysia atas komen yang telah diberikan. Bantuan kewangan diperolehi dari Universiti Kebangsaan Malaysia dan Kementerian Pendidikan Malaysia di bawah Fundamental Research Grant Scheme FRGS/2/2013/SS05/UKM/02/3.

RUJUKAN

- Abdul Aziz, N.H. 2004. *Pengurusan perolehan, urus tadbir korporat dan kualiti audit: Kajian di Malaysia*. Tesis Sarjana Perakaunan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Abdul Rahman, R. & Mohamed Ali, F.H. 2006. Board, audit committee, culture and earnings management: Malaysia evidence. *Managerial Auditing Journal* 21(7): 783-804.
- Ali, R., Ahmad, Z. & Anusakumar, S.V. 2011. Stock market overreaction and trading volume: Evidence from Malaysia. *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance* 7(2): 103-119.
- Al-Jaifi, H.A., Al-rassas, A.H. & Al-Qadasi, A.A. 2017. Corporate governance strength and stock liquidity in Malaysia. *International Journal of Managerial Finance* 13(5): 592-610.

- Amran, N.A., Mohd Atef, M.Y., Ishak, R. & Aripin, N. 2014. Do characteristics of CEO and chairman influence government-linked companies performance? *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 109: 799-803.
- Arya, A., Glover, G.C. & Sunder, S. 2003. Are unmanaged earnings always better for shareholders? *Accounting Horizons* 7(Supplement): 111-116.
- Ball, R., Robin, A. & Wu, J.S. 2003. Incentives versus standards: properties of accounting income in four East Asian countries. *Journal of Accounting and Economics* 36(1/3): 235-270.
- Bornemann, S., Kick, T., Pfingsten, A. & Schertler, A. 2015. Earnings baths by CEOs during turnovers: Empirical evidence from German savings banks. *Journal of Banking & Finance* 53(C): 188-201.
- Claessens, S., Djankov, S. & Lang, L.H. 2000. The separation of ownership and control in East Asian corporations. *Journal of Financial Economics* 58(1/2): 81-112.
- Charitou, M., Patis, A. & Vlittis, A. 2010. The market reaction to the appointment of outside CEO: An empirical investigation. *Journal of Economics and International Finance* 2(11): 272-277.
- Choi, J-S., Kwak, Y-M. & Choe, C. 2014. Earnings management surrounding CEO turnover: Evidence from Korea. *ABACUS Journal of Accounting, Finance and Business Studies* 50(1): 25-55.
- Dahyaa, J., Lonie, A. & Power, D. 2000. Changes in corporate management: Do they have an impact on share prices and company earnings? *Managerial Finance* 26(9): 66-79.
- Dahya, J. & Mcconnell, J.J. 2005. Outside directors and corporate board decisions. *Journal of Corporate Finance* 11(1): 37-60.
- Dechow, P.M., Sloan, R.G. & Sweeney, A.P. 1995. Detecting earnings management. *The Accounting Review* 70(2): 193-225.
- Denis, D.J. & Denis, D.K. 1990. Performance changes following top management dismissals. *The Journal of Finance* 50(4): 1029-1057.
- Desai, H., Rajgopal, S. & Venkatachalam, M. 2004. Value-glamour and accruals mispricing: One anomaly or two? *The Accounting Review* 79(2): 355-386.
- Dherment-Ferere, I. & Renneboog, L. 2000. Share price reactions to CEO resignations and large shareholder monitoring in listed french companies. *CentER Discussion Paper* Vol. 2000-70
- Donoher, W.J., Reed, R. & Storrud-Barnes, S.F. 2007. Incentive alignment, control, and the issue of misleading financial disclosures. *Journal of Management* 33(4): 547-569.
- Ferris, S.P., Jayaraman, N. & Lim, J. 2015. Six decades of CEO successions: The importance of being an insider. *Journal of Accounting and Finance* 15(4): 11-39.
- Georgakakis, D. & Ruigrok, W. 2016. CEO succession origin and firm performance: A multilevel study. *Journal of Management Studies* 54: 58-87.
- Guan, L., Wright, C.J. & Leikam, S.L. 2005. Earnings management and forced CEO dismissal. *Advances in Accounting* 21: 61-81.
- Hassan, M.S., Mohd Saleh, N., Rahman, A.F. & Abdul Shukor, Z. 2016. Underinvestment and Value Relevance of Earnings Management. *Jurnal Pengurusan* 46: 99-113.
- Healy, P.M. & Wahlen, J.M. 1999. A Review of earnings management literature and its implications for standard setting. *Accounting Horizons* 13(4): 365-383.

- Investopedia. 2016. Top 25 Developed and developing countries. Diakses dari <https://www.investopedia.com/updates/top-developing-countries/date>
- Ishak, R., Ku Ismail, K.N.I. & Abdullah, S.N. 2013. CEO succession and firm performance: Evidence from Publicly Listed Malaysian Firms. *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance* 9(2): 29-48.
- Ishak, R. & Abdul Latif, R. 2012. CEO succession and shareholders wealth in Malaysian Public Listed Companies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 65: 173-179.
- Jalal, A.M. & Prezas, A.P. 2012. Outsider CEO succession and firm performance. *Journal of Economics and Business* 64(6): 399-426.
- Jamaluddin, A., Mastuki, N.A. & Ahmad, A.E. 2009. Corporate governance reform and the value relevance of equity book value and earnings in Malaysia. *Journal of Financial Reporting and Accounting* 7(2): 41-59.
- Jiraporn, P., Miller, G.A., Yoon, S.S. & Kim, Y.S. 2008. Is earnings management opportunistic or beneficial? An agency theory perspective. *International Review of Financial Analysis* 17(3): 622-634.
- Johari, N.H., Mohd Salleh, N., Jaffar, R. & Hassan, M.S. 2009. The influence of board independence, competency and ownership on earnings management in Malaysia. *International Journal of Economics and Management* 2(2): 281-306.
- Kang, J.K. & Shivdasani, A. 1996. Does the Japanese governance system enhance shareholder wealth? Evidence from the stock-price effects of top management turnover. *Review of Financial Studies* 9(4): 1061-1095.
- Karaevli, A. 2007. Performance consequences of new CEO 'Outsiderness': Moderating effects of pre-and post-succession contexts. *Strategic Management Journal* 28(7): 681-706.
- Kim, S., Sambharya, R.B. & Yang, J.S. 2014. Do CEOs exercise managerial discretion to save their jobs? *Journal of Management & Governance* 20(1): 1-22.
- Kind, A. & Schlöpfer, Y. 2010. Is a CEO turnover good or bad news?. Duke University.
- Kothari, S.P., Leone, A.J. & Wasley, C.E. 2005. Performance matched discretionary accrual measures. *Journal of Accounting and Economics* 39(1): 163-197.
- Larcker, D.F., Miles, S.A. & Tayan, B. 2014. Seven Myths of CEO Succession. *Rock Center for Corporate Governance*. Stanford University.
- Mohamad, M.H.S, Abdul Rashid, H.M. & Mohammed Shawtari, F.A. 2012. Corporate governance mechanisms and earnings management in Malaysian government linked companies. The impact of GLCs transformation policy. *Asian Review of Accounting* 20(3): 241-258.
- Mohamad, S., Hassan, T. & Ariff, M. 2007. Research in an emerging Malaysian capital market: A Guide to future direction. *International Journal of Economics and Management* 1(2): 173-202.
- Mohd Ali, S., Mohd Salleh, N. & Hassan, M.S. 2010. Ownership structure and earnings management in Malaysian listed companies: the size effect. *Asian Journal of Business and Accounting* 1(2): 89-116.
- Mohd Saleh, N., Mohd Iskandar, T. & Rahmat, M.M. 2007. Audit committee characteristics and earnings management: Evidence from Malaysia. *Asian Review of Accounting* 15(2): 147-163.
- Murphy, K.J. & Zimmerman, J.L. 1993. Financial performance surrounding CEO turnover. *Journal of Accounting and Economics* 16(1): 273-315.
- Mustapha, M. & Che Ahmad, A. 2011. Agency theory and managerial ownership: Evidence from Malaysia. *Managerial Auditing Journal* 26(5): 419-436.
- Pallant, J. 2011. *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis using SPSS*. 4th ed. Australia: Allen & Unwin.
- Peasnell, K.V., Pope, P.F. & Young, S. 2005. Board monitoring and earnings management: Do outside directors influence abnormal accruals? *Journal of Business Finance & Accounting* 32(7-8): 1311-1346.
- Pessarossi, P. & Weill, L. 2013. Does CEO turnover matter in China? Evidence from the Stock Market. *Journal of Economics and Business* 70: 27-42.
- Pourciau, S. 1993. Earnings management and nonroutine executive changes. *Journal of Accounting and Economics* 16(1): 317-336.
- Rahman, A.F. 2012. *Pengurusan perolehan, firma terkurang pelaburan dan ketidaksamarataan maklumat*. Tesis Doktor Falsafah Perakaunan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Rahman, A.F., Hassan, M.S., Mohd Saleh, N. & Abdul Shukor, Z. 2013. The effect of underinvestment on the relationship between earnings management and information asymmetry. *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance* 9(2): 1-28.
- Rhim, J.C., Peluchette, J.V. & Song, I. 2006. Stock market reactions and firm performance surrounding CEO succession: Antecedents of succession and successor origin. *American Journal of Business* 21(1): 21-30.
- Rosli, A.S. 2012. *Kesan pertukaran pengurusan tertinggi ke atas harga saham syarikat berkaitan kerajaan dan syarikat bukan berkaitan kerajaan di Malaysia*. Tesis Sarjana Perakaunan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Setiawan, D., Hananto, S.T. & Kee, P.L. 2011. An analysis of market reaction to chief executive turnover announcement in Indonesia: A trading volume approach. *Journal of Business & Economics Research* 9(11): 63-72.
- Segal, T. 2018. *Enron scandal: The fall of a Wall Street Darling*. Diakses dari <https://www.investopedia.com/updates/enron-scandal-summary/>.
- Shen, W. & Cannella, A. 2002. Revisiting the performance consequences of CEO succession: The impacts of successor type, postsuccession senior executive turnover, and departing CEO tenure. *Academy of Management Journal* 45(4): 717-733.
- Tam, O.K. & Tan, M.G.S. 2007. Ownership, governance and firm performance in Malaysia. *Corporate Governance* 15(2): 208-222.
- Tan, M.Z., Hassan, M.S. & Embong, Z. 2014. Value relevance of investment properties' fair value and board characteristics in Malaysian Real Estate Investment Trusts. *Asian Journal of Accounting Governance* 5: 1-13.
- Tokuga, Y.T.Y. & Yamashita, T.Y.T. 2011. Big bath and management change big bath and management change. Working paper available at econ.kyoto-u.ac.jp.
- Yu, C.F. 2012. CEO turnover, earnings management, and big bath. Diakses dari <http://ssrn.com/abstract=2165123> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2165123>.
- Yusof Nijad, M. 2015. *Value relevance of other comprehensive income*. Tesis Sarjana Perakaunan, Universiti Kebangsaan Malaysia.

Sharifah Zarina Syed Ahmad
Sektor Audit Prestasi
Jabatan Audit Negara Malaysia
No. 15, Aras 1-5, Persiaran Perdana, Presint 2
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan
62518 Putrajaya, MALAYSIA.
E-Mel: sh_zarina@audit.gov.my

Mohamat Sabri Hassan (penulis koresponden)
Pusat Keutuhan Tadbir Urus dan Akauntabiliti
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor, MALAYSIA.
E-Mel: msabri@ukm.edu.my

Romlah Jaffar
Pusat Keutuhan Tadbir Urus dan Akauntabiliti
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor, MALAYSIA.
E-Mel: romlah@ukm.edu.my