

**PENGARUH *GLASS CEILING*, BONUS, DAN TINGKAT
PENDIDIKAN DEWAN DIREKSI TERHADAP
MANAJEMEN LABA**

(Skripsi)

Oleh:

Putri Nanda Sari
NPM 1711031006



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

ABSTRACT

EFFECT OF GLASS CEILING, BONUSES, AND EDUCATION LEVEL OF THE BOARD OF DIRECTORS ON EARNINGS MANAGEMENT

by

Putri Nanda Sari

This study aims to examine the effect of the glass ceiling, bonus, and education level of the board of directors. This research was conducted. This research was conducted on conventional banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the 2015-2019 period, the research sample was 33 companies with a total of 165 observations for 5 years. The data analysis method in this study used descriptive statistics, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multiple regression analysis, and hypothesis testing (significance of individual parameters, simultaneous significance, and coefficient of determination) with IBM SPSS 25 software. Based on the results of the research that has been done, it can be seen that two of the three hypotheses are accepted or in other words the first hypothesis is not supported, namely the glass ceiling has a positive effect on earnings management, the second hypothesis is supported or in other words bonuses have a positive effect on earnings management, and the third hypothesis supported or in other words the education level of the board of directors has a positive effect on earnings management.

***Keywords : Glass Ceiling, Bonus, Board of Directors Education Level,
Earnings Management.***

ABSTRAK

PENGARUH *GLASS CEILING*, BONUS, DAN TINGKAT PENDIDIKAN DEWAN DIREKSI TERHADAP MANAJEMEN LABA

Oleh

Putri Nanda Sari

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari *glass ceiling*, bonus, dan tingkat pendidikan dewan direksi. Penelitian ini dilakukan terhadap perusahaan perbankan konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2019, sampel penelitian sebanyak 33 perusahaan dengan jumlah observasi selama 5 tahun sebesar 165 data. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastitas, uji autokorelasi, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis (signifikansi parameter individual, signifikansi simultan, dan koefisien determinasi) dengan software IBM SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa dua dari tiga hipotesis diterima atau dengan kata lain hipotesis pertama tidak terdukung yaitu *glass ceiling* berpengaruh positif terhadap manajemen laba, hipotesis kedua terdukung atau dengan kata lain bonus berpengaruh positif terhadap manajemen laba, dan hipotesis ketiga terdukung atau dengan kata lain tingkat pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap manajemen laba.

Kata Kunci : *Glass Ceiling*, Bonus, Tingkat Pendidikan Dewan Direksi, Manajemen Laba.

**PENGARUH *GLASS CEILING*, BONUS, DAN TINGKAT
PENDIDIKAN DEWAN DIREKSI TERHADAP
MANAJEMEN LABA**

Oleh

Putri Nanda Sari

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA AKUNTANSI

Pada

Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

Judul Skripsi : **PENGARUH *GLASS CEILING*, BONUS, DAN TINGKAT PENDIDIKAN DEWAN DIREKSI TERHADAP MANAJEMEN LABA**

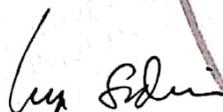
Nama Mahasiswa : **Putri Nanda Sari**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1711031006**

Jurusan : **S1 Akuntansi**

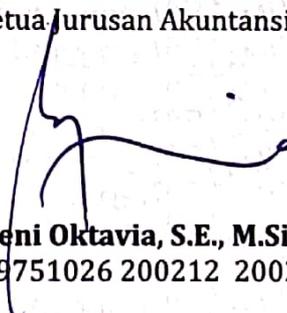
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**




Dr. Usep Syaipudin, S.E., M.S.Ak.
NIP 19760830 200501 1 003


Yunia Amelia, S.E., M.Sc., Ak., CA.
NIP 19820615 201504 2 001

2. Ketua Jurusan Akuntansi


Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si.
NIP 19751026 200212 2002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Usep Syaipudin, S.E., M.S.Ak.

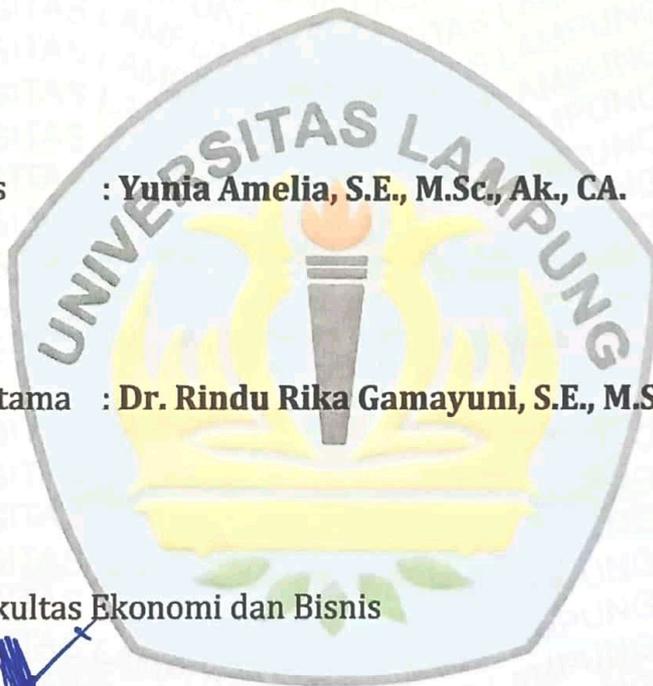
Usep Syaipudin

Sekretaris : Yulia Amelia, S.E., M.Sc., Ak., CA.

Yulia Amelia

Penguji Utama : Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si.

Rindu Rika Gamayuni



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 14 Juni 2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Nanda Sari

NPM : 1711031006

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh *Glass Ceiling*, Bonus, dan Tingkat Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya, selain itu atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandarlampung, 24 Juni 2022


Putri Nanda Sari

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Putri Nanda Sari dan dilahirkan di Pagar Alam pada tanggal 28 September 1999. Penulis merupakan anak terakhir dari empat bersaudara dan anak ketiga perempuan dan memiliki satu orang kakak laki-laki tertua. Penulis lahir dari pasangan Bapak A. Amri (Alm.) dan Ibu Tin

Junaidah. Riwayat pendidikan penulis ditempuh dari pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 3 Muara Enim yang selesai tahun 2011, selanjutnya penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2014 di SMP Negeri 4 Muara Enim, dan kemudian menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Unggulan Muara Enim pada tahun 2017. Pada tahun 2017, penulis diterima sebagai mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN (Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri). Selama berkuliah, penulis mengikuti kegiatan organisasi internal kampus sebagai anggota Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMAKTA) FEB Unila periode 2017-2018, anggota Ikatan Mahasiswa Sumatera Selatan (IKAM SUMSEL) Unila periode 2017-2019. Bendara Umum Ikatan Mahasiswa Sumatera Selatan (IKAM SUMSEL) Unila periode 2019-2020.

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmaanirrahiim

Puji syukur Alhamdulillah, peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Kupersembahkan skripsi ini sebagai tanda terima kasih dan kasih sayang

kepada:

Kedua Orang Tuaku Tercinta, Ayahanda A. Amri (Alm.) dan Ibunda Tin Junaidah.

Terimakasih telah melahirkanku dan merawatku dengan cinta dan kasih sayang. Terima kasih atas dukungan dan doa yang diberikan dalam setiap langkah yang kuambil, nasihat yang akan selalu kuingat, dan pengertian atas segala kondisi dan keadaanku. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan dan memberikan kebahagiaan serta perlindungan di dunia maupun akhirat. Aamiin ya rabbal alaamiin.

Ketiga kakakku Tercinta

Benny Pandu Winata, Puspa Mala Sari, dan Tri Winda Sari yang selalu membantu dan memberikan bimbingan sepanjang hidupku. Serta menjadi penopang yang selalu mendoakan dan mendukung segala langkah dan keputusanku.

MOTTO

”Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburuksn terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

(Q.S Ar-Ra’d: 11)

“Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang yang beriman.”

(Q.S Aal-i-Imraan: 139)

“You can’t always be strong, but you can always be brave.”

(Johnny Suh)

“You can be bad at things. You can stay weird, that’s you. That’s just the way you are and that’s cool.”

(Taeyong Lee)

SANWACANA

Bismillahirrahmaanirrahiim

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Glass Ceiling*, Bonus, dan Tingkat Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, doa dan bantuan selama proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini. Secara khusus, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si., Akt. selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Usep Syaipudin, S.E., M.S.Ak., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah membimbing penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

Apresiasi dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas perhatian, waktu, tenaga, dan pikiran yang tercurahkan selama membimbing penulis.

5. Ibu Yunia Amelia, S.E., M.Sc., Ak., CA. selaku Dosen Pembimbing Pendamping atas ketersediaannya memberikan waktu dan telah membimbing penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini. Apresiasi dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas perhatian, waktu, tenaga, dan pikiran yang tercurahkan selama membimbing penulis.
6. Ibu Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si., selaku Penguji Utama yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Bapak Prof. Dr. Einde Evana S.E., M.Si., Akt., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan saran dan nasihat kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya, serta pembelajaran selama proses perkuliahan berlangsung.
9. Seluruh staf akademik, administrasi, tata usaha, para pegawai serta staf keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
10. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda A. Amri (Alm.) dan Ibunda Tin Junaidah yang selalu memberikan dukungan dan doa dalam setiap langkah yang kuambil, berkorban demi kebahagiaanku, kasih sayang yang dicurahkan tanpa batas, nasihat yang akan selalu kuingat, dan pengertian atas segala kondisi dan keadaanku. Semoga mama sehat selalu dan menikmati kesuksesan bersama Nanda nanti.

11. Kakak pertamaku, Benny Pandu Winata yang menjadi panutan sekaligus waliku. Terima kasih atas dukungan serta pelajaran hidup yang diberikan.
12. Kakak keduaku, Puspa Mala Sari, terima kasih karena selalu ada disaat aku membutuhkan dan menjadi orang yang menolongku dalam banyak hal.
13. Kakak ketigaku, Tri Winda Sari yang selalu berbagi hal-hal baru denganku dan memberikanku banyak nasihat yang akan selalu kuingat.
14. Ketujuh keponakanku, Qeqey, Gibran, Feea, Dayu, Rafa, Gafi, dan Alea. Terima kasih sudah hadir dan memberikan kebahagiaan di keluarga.
15. Teman-temanku yang berharga, Hafiz Hasani dan Assyfa Cahaya Chairanee. Terima kasih untuk dukungan dan doa yang selalu kalian berikan. Terima kasih telah menemaniku di masa sulitku dan memberikan banyak sekali bantuan kepadaku. Serta berbagi kebahagiaan setiap waktu.
16. Teman-teman seperjuangan di masa kuliahku, Anggin Alawiyah, Findy Safitry, Evita Shabrina, dan Siska Destia. Terima kasih telah menemani masa kuliahku, akan selalu kuingat semua bantuan dan dukungan yang telah kalian berikan. Jangan lupa canda tawa, perjuangan, dan usaha kita bersama semasa kuliah.
17. Teman-teman Akuntansi Genap 2017 yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih sudah berjuang bersama-sama dan saling menghibur serta membantu selama masa perkuliahan.
18. Teman-teman sederahku, Sabila Zuwiastari, Gita Azra Puspitasari. Terima kasih sudah menemani, menghibur, dan menghiasi kehidupan merantauku sejak masih mahasiswa baru. Semoga kita akan terus berteman dan jangan saling melupakan.

19. Teman-temanku yang turut membantuku dan selalu bersedia saat aku bertanya dan meminta tolong, Fahmi dan Sandy yang sudah sangat membantuku dalam mengerjakan skripsi ini dan bisa bertahan untuk menyelesaikan skripsi hingga akhir.
20. Teman-teman satu perbimbingan yang selalu membantu dan saling berbagi informasi. Terima kasih telah saling mendukung dan berjuang bersama menyelesaikan kewajiban tugas akhir kita.
21. Serta pihak lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas dukungan dan bantuan yang telah diberikan dalam keberhasilan dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan studi.

Atas bantuan dan dukungannya, penulis mengucapkan terimakasih, semoga mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam proses penulisan skripsi ini, maka penulis mengharapkan adanya kritik ataupun saran yang dapat membantu penulis dalam menyempurnakan skripsi ini. Demikianlah, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya.

Bandarlampung, 24 Juni 2022

Penulis,

Putri Nanda Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Teori Keagenan.....	9
2.1.2 Manajemen Laba.....	12
2.1.3 Dewan Direksi.....	15
2.1.4 <i>Glass Ceiling</i>	17
2.1.5 Bonus.....	19
2.1.6 Tingkat Pendidikan Dewan Direksi.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Penelitian.....	23
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	24
2.4.1 Pengaruh <i>Glass Ceiling</i> Terhadap Manajemen Laba.....	24
2.4.2 Pengaruh Bonus Terhadap Manajemen Laba.....	25
2.4.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba.....	26
III. METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	28
3.1.1 Populasi Penelitian.....	28
3.1.2 Sampel Penelitian.....	28
3.2 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.3 Variabel Penelitian.....	29
3.3.1 Variabel Dependen.....	29

3.3.2 Variabel Independen	31
3.3.2.1 <i>Glass Ceiling</i>	32
3.3.2.2 Bonus	32
3.3.2.3 Tingkat Pendidikan Dewan Direksi	32
3.4 Metode Analisis Data	33
3.4.1 Statistik Deskriptif	33
3.4.2 Uji Asumsi Klasik	33
3.4.2.1 Uji Normalitas	34
3.4.2.2 Uji Multikolinearitas	34
3.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	34
3.4.2.4 Uji Autokorelasi	35
3.4.3 Analisis Regresi Berganda	35
3.4.4 Uji Hipotesis	36
3.4.4.1 Uji Statistik T (Signifikansi Paramater Individual)	36
3.4.4.2 Uji Statistik F (Signifikansi Simultan)	36
3.4.4.3 Uji Statistik R ² (Koefisien Determinasi)	36
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Populasi Dan Pemilihan Sampel	38
4.1.1 Populasi Penelitian	38
4.1.2 Sampel Penelitian	38
4.2 Hasil Analisis Data	40
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif	40
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	42
4.2.2.1 Uji Normalitas	42
4.2.2.2 Uji Multikolinearitas	44
4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas	44
4.2.2.4 Uji Autokorelasi	45
4.2.3 Uji Hipotesis	45
4.2.3.1 Uji Statistik T (Signifikansi Paramater Individual)	45
4.2.3.2 Uji Statistik F (Signifikansi Simultan)	47
4.2.3.3 Uji Statistik R ² (Koefisien Determinasi)	47
4.3 Pembahasan	48
4.3.1 Pengaruh <i>Glass Ceiling</i> Terhadap Manajemen Laba	48
4.3.2 Pengaruh Bonus Terhadap Manajemen Laba	50
4.3.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba	51
V. KESIMPULAN DAN SARAN	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Keterbasan Penelitian	54
5.3 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	58

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Perusahaan yang Pernah Melakukan Manajemen Laba	2
4.1 Sampel Penelitian.....	39
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	40
4.3 <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	43
4.4 Uji Multikolinieritas	44
4.5 Uji Heteroskedastisitas	44
4.6 Uji Autokorelasi.....	45
4.7 Uji Statistik T	46
4.8 Uji Statistik F	47
4.9 Uji Statistik R ²	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Penelitian	23
4.1 Histogram Uji Normalitas.	42
4.2 <i>Normal Probability Plot</i>	43

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bank konvensional menjadi salah satu bagian dari berbagai macam perusahaan perbankan yang paling diminati oleh masyarakat. Salah satu sumber keberhasilan bank konvensional berasal dari kepercayaan para investor atas laporan keuangan yang dikeluarkan oleh bank konvensional secara periodik sebagai bentuk pertanggung jawaban terhadap kepada berbagai pihak yang bersangkutan seperti pemerintah, investor, serta kreditur. Bagi investor, laporan keuangan digunakan untuk dasar dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, laporan keuangan yang dikeluarkan harus relevan dan sesuai dengan transaksi sebenarnya.

Salah satu alat ukur yang dapat digunakan untuk mengetahui kinerja perusahaan adalah besarnya angka laba yang diperoleh (Rice, 2013). Hal ini menjadi pemicu bagi manajer untuk memanipulasi laba dalam laporan keuangan untuk mengelabui pihak eksternal, pihak manajemen dapat melakukannya untuk tujuan tertentu dan mendapatkan kepercayaan dari pihak eksternal. Kejadian ini disebut dengan manajemen laba. Terjadinya manajemen laba dapat disebabkan perbedaan kepentingan antara *agent* dan *principal* yang mana ketika *agent* mendapat informasi yang lebih banyak mengenai kinerja maka hal tersebut akan memicu manajer melakukan manajemen laba untuk mengelabui *principal*.

Tabel 1.1 Perusahaan yang Pernah Melakukan Manajemen Laba.

No.	PERUSAHAAN YANG PERNAH MELAKUKAN MANAJEMEN LABA
1.	PT. Bank Panin Tbk.
2.	PT. Bank Lippo Tbk.
3.	PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.
4.	PT. Bisnis Internasional
5.	PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk.

Sumber: (Cnbc, 2022)

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa nama perusahaan perbankan yang terdapat di dalam tabel didapatkan pernah melakukan manajemen laba. Dimana disebutkan pada tabel PT. Bank Panin Syariah Tbk. melakukan manajemen laba dengan mengelola akrualnya. Dua bulan pertama pada tahun 2018 menghasilkan angka manajemen laba yang sangat kecil yang apabila dipresentasikan terdapat hasil sekitar 0,5%. Manajemen laba pada tahun tersebut rata-rata masih berada pada kisaran 1%. Namun pada bulan Juni dan November labanya meningkat ke angka 2% yang mana artinya pada bulan tersebut telah terjadi manajemen laba yang dilakukan lebih banyak daripada bulan lainnya (Seta, 2018). Lalu pada PT. Bank Lippo terdapat perbedaan laporan antara yang di publikasikan ke media dan yang dilaporkan ke BEI. Pada laporan yang dipublikasikan ke media disebutkan bahwa total aktiva perusahaan adalah sebesar Rp. 24 Triliun dengan laba bersih sebesar Rp. 28 Miliar. Sedangkan laporan ke BEI, total aktiva dikurangi menjadi Rp. 22,8 Triliun dan Rugi bersih menjadi Rp. 1,3 Triliun (Mita & Aji, 2017). Pada penelitian sebelumnya yang berjudul “Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Laba pada

Sektor Perbankan Indonesia” ditemukan bahwa PT. Bank Negara Indonesia Tbk melakukan manajemen laba dengan cara menurunkan laba yang dilaporkannya yang mana pada saat di uji statistik deskriptif perusahaan memiliki nilai minimum sebesar -31,20. Sedangkan, praktik manajemen laba yang dilakukan oleh Bank Bisnis Internasional adalah dengan cara sebaliknya, yaitu menaikkan labanya yang mana dapat dilihat pada nilai statistik deskriptif pada penelitian tersebut memiliki nilai maksimum 334,99 (Sari & Astuti, 2017). Berdasarkan pengujian yang dilakukan sebelumnya, terdapat simpulan bahwa pada laporan keuangan dilakukan oleh Bank Muamalat dengan cara menurunkan laba yang didasari dengan nilai *total accrual* perbankan syariah bernilai negatif (Padmantlyo, 2018).

Untuk mewujudkan perusahaan yang berjalan dengan baik, maka diperlukan pemimpin perusahaan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik pula. Penentuan pemimpin perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh komposisi gender pada perusahaan. Saat ini terdapat banyak sekali isu kesetaraan gender pada pembagian kerja jabatan yang menempati posisi puncak pada perusahaan. Ketimpangan ini disebabkan adanya konsep *Glass Ceiling* atau yang dapat diartikan sebagai perempuan yang terhambat untuk meningkatkan karirnya untuk menempati jabatan yang lebih tinggi pada suatu instansi. Konsep ini juga dapat dilihat sebagai fenomena wanita karir yang melihat keatas dan melihat posisi yang ada diatasnya yang harus dicapai melalui halangan yang tidak tampak. Pada organisasi publik di Amerika Serikat menunjukkan sejauh mana dan menggunakan mekanisme apa perempuan dapat mengambil keputusan yang bermanfaat bagi perempuan lainnya serta apa dampak yang didapatkan dari representasi gender dalam praktik budaya birokrasi (Caceres Rodriguez, 2013). Sedangkan, pada

penelitian lainnya menunjukkan hasil bahwa wanita yang menduduki jabatan pada ahli keuangan di audit komite akan menurunkan tingkat terjadinya manajemen laba (Zalata *et al.*, 2018).

Salah satu sifat yang lebih banyak didapat pada wanita adalah sikap peduli yang meningkat dari stres yang dialaminya. Wanita stres menunjukkan penurunan yang lebih rendah (perbedaan diri yang lebih baik) dibandingkan dengan wanita non-stres. Sedangkan, pria menunjukkan pola yang berlawanan (gangguan yang lebih tinggi dan dengan demikian mengurangi perbedaan diri orang lain ketika stres) (Silani *et al.*, 2014). Yang mana dapat dikatakan bahwa saat wanita mengalami tekanan stres, ia akan peduli dengan lingkungannya. Sedangkan, saat pria mengalami stres ia akan bersikap egois dan sulit memahami keadaan sekitarnya. Sikap tersebut dapat tercipta karena saat pria stres maka mereka lebih fokus untuk mencari solusi dan menyelesaikan masalahnya sendiri, sedangkan wanita dibawah tekanan stres akan bersosialisasi dan mencari dukungan serta pertolongan dari lingkungan sekitarnya.

Hambatan yang paling sering terjadi dalam *glass ceiling* menurut *The Federal Glass Ceiling Commission* salah satunya adalah *societal barrier*, yang mana hambatan ini diciptakan oleh lingkungan masyarakat yang memberikan stereotip gender, prasangka, dan bias. Stereotip yang melekat pada pemimpin perempuan pada suatu instansi yang mengambil keputusan berdasarkan perasaan saja, serta asumsi lainnya tentang perempuan menjadikan mereka terus terperangkap pada jabatan yang terbatas.

Pada *Positive accounting theory*, manajemen laba dapat terjadi karena tiga faktor, *bonus plan hypothesis*, *debt to equality hypothesis*, dan *political*

hypothesis. Dari ketiga hipotesis tersebut, penelitian ini akan berfokus pada *bonus plan hypothesis*. Pada *bonus plan hypothesis* dikatakan bahwa perusahaan yang mempunyai aturan mengenai bonus akan menggunakan metode akuntansi yang meningkatkan income sehingga memungkinkan untuk terjadinya manajemen laba pada perusahaan (Watts & L., 1990). Pada penelitian lainnya mendapatkan hasil bahwa pendapatan CEO berpengaruh terhadap manajemen laba (Madi & Philip 2016). Sedangkan, pada penelitian lain memberikan hasil bahwa insentif atau kompensasi bonus tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap manajemen laba (Wijaya & Christiawan 2014). Begitu pula pada penelitian yang menunjukkan hasil bahwa pemberian bonus berpengaruh negatif terhadap manajemen laba (E. J. Pujiati & Arfan, 2013). Serta, pada penelitian yang dilakukan terlebih dahulu menunjukkan bahwa pada perusahaan yang memiliki rasio debt atau rasio hutang yang rendah maka akan meningkatkan manajemen laba (Arun *et al.*, 2015).

Pemimpin perusahaan biasanya dipilih berdasarkan tingkat pendidikan yang telah ditempuhnya. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan menghasilkan bahwa tingkat pendidikan CEO memberikan pengaruh positif terhadap performa keuangan (Lindroff & Johnson, 2013). Penelitian ini hanya berfokus pada kinerja keuangan tanpa memperhatikan apakah tingkat pendidikan CEO juga berpengaruh terhadap kemungkinan terjadinya manipulasi pada laporan keuangan.

Penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa jika membandingkan antara bank konvensional dan bank syariah, manajemen laba lebih banyak terjadi pada bank konvensional (L. Pujiati & Wahyuningsih, 2016). Maka dari itu, penelitian pada bank konvensional perlu dilakukan untuk mengetahui apakah

terjadi manajemen laba atau tidak dengan dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu bonus, tingkat pendidikan dewan direksi, serta *glass ceiling* yang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang terpilih dan masuk kategori yang sudah ditentukan. Alasan pentingnya melakukan penelitian pada perusahaan perbankan adalah untuk mengetahui apakah memberikan bonus adalah hal yang efektif bagi perusahaan untuk dilakukan sehubungan dengan pengaruhnya terhadap manajemen laba.

Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pemimpin perusahaan perbankan harus mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi. Serta, untuk mengetahui benar atau tidaknya stereotip yang diciptakan oleh masyarakat yang mengatakan bahwa pemimpin wanita tidak dapat bekerja lebih baik daripada pemimpin pria. Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pemimpin wanita memiliki kemampuan yang berbeda dengan pemimpin pria dalam pekerjaannya, dan pemimpin dengan gender manakah yang lebih baik untuk menempati posisi manajemen tingkat atas pada perusahaan dan pengaruhnya terhadap manajemen laba. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidaknya manajemen laba pada bank konvensional, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“PENGARUH *GLASS CEILING*, BONUS, DAN TINGKAT PENDIDIKAN DEWAN DIREKSI TERHADAP MANAJEMEN LABA”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *glass ceiling* pada kepemimpinan perusahaan berpengaruh terhadap manajemen laba?
2. Apakah pemberian bonus berpengaruh terhadap manajemen laba?
3. Apakah tingkat pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap manajemen laba?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di jelaskan di atas, penelitian ini ditujukan untuk :

1. Menemukan bukti empiris pengaruh *glass ceiling* terhadap manajemen laba.
2. Menemukan bukti empiris pengaruh bonus terhadap manajemen laba.
3. Menemukan bukti empiris pengaruh tingkat pendidikan dewan direksi terhadap manajemen laba.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dengan menambah informasi di bidang akuntansi mengenai manajemen laba. Serta penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi pustaka di perpustakaan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memberikan informasi yang berguna agar perusahaan melihat faktor-faktor yang dapat menyebabkan manajemen laba sehingga perusahaan dapat mengelola labanya untuk mempertahankan kualitas kinerja.

2. Bagi Investor

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada investor sebagai bahan pertimbangan dengan melihat faktor-faktor yang ada dalam penelitian ini untuk selanjutnya dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan menjadi salah satu sumber bagi peneliti selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Keagenan

Teori keagenan menjelaskan hubungan ke agen-an seperti berikut “*agency relationship as a contract under which one or more person (the principals) engage another person (the agent) to perform some service on their behalf which involves delegating some decision making authority to the agent.*” (Jensen & Meckling, 1976). Atau yang dapat dijelaskan sebagai suatu kontrak dimana satu orang atau lebih (principal) memerintah orang lain yang disebut agen untuk melakukan jasa atas nama principal serta memberikan kewenangan kepada agen untuk mengambil keputusan terbaik. Teori keagenan juga dapat dideskripsikan sebagai hubungan antara pemegang saham (principal) dengan pihak manajemen (agen). Sehingga manajemen adalah pihak yang dikontrak oleh pemegang saham untuk melakukan pekerjaan demi kepentingan pemegang saham dan juga harus bertanggung jawab atas pekerjaannya kepada pemegang saham.

Keagenan menjelaskan tentang dua pihak ekonomi yang bertentangan yaitu principal dan agen. Hubungan keagenan merupakan suatu kontrak antara pemegang saham sebagai principal dengan manajemen sebagai agen untuk melakukan jasa atas nama principal serta agen diberikan kewenangan untuk membuat keputusan dengan baik (Ichsan, 2013).

Didalam keagenan terdapat istilah yang disebut dengan masalah keagenan, yaitu asumsi dimana setiap individu memiliki kepentingannya masing-masing. Hal tersebut menyebabkan agen tidak selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan principal. Agen diasumsikan tak hanya mencari keuntungan keuangan tetapi juga ingin mencari keuntungan pribadi seperti waktu luang, jam kerja yang fleksibel, dan lain-lain. Sedangkan, principal hanya tertarik pada keuangan mereka dengan pengembalian modal yang telah diinvestasikan.

Masalah keagenan yang timbul antara principal dan agen akan menimbulkan adanya biaya keagenan. Pada teori yang dikemukakan sebelumnya yang berjudul *Journal of Finance* mengatakan bahwa ada tiga jenis biaya agen (Jensen & Meckling, 1976), diantaranya:

1. Biaya yang dipakai untuk kegiatan manajerial, salah satu contohnya adalah biaya audit.
2. Biaya yang dipakai untuk membatasi tindakan manajemen yang tidak diinginkan, salah satu contohnya adalah menunjuk anggota dari luar perusahaan untuk dewan direksi atau hierarki manajemen.
3. Biaya yang dikeluarkan ketika suara pemegang saham dibatasi, atau yang disebut *opportunity cost*.

Untuk meminimalisir konflik yang terjadi akibat perbedaan tujuan antara principal dengan agen, dijelaskan pada teori yang dikemukakan oleh (Bathala, 1994) sebagai berikut :

1. Melakukan Pengawasan Terhadap *Good Corporate Government*

Pada dasarnya, prinsip GCG adalah akuntabilitas, transparan, dan keadilan. Masalah utama pada teori agensi merupakan asimetri informasi, GCG paling tidak

bisa menghindari asimetri informasi serta dalam membatasi tindakan manipulasi laporan keuangan yang diberikan oleh manajemen. Tetapi, laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen belum tentu bisa dipercaya kebenarannya. Oleh sebab itu, perusahaan harus menggunakan pemeriksaan audit terhadap setiap laporan keuangan yang disajikan.

2. Menyamakan Kepentingan Manajemen

Untuk mensejajarkan kepentingan dengan agen, principal bisa memberikan bagian saham yang dimilikinya kepada pihak manajemen, hal ini memberikan dampak kepada peningkatan kinerja manajemen dikarenakan manajemen sendiri adalah pemegang saham juga.

3. Memberikan *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Hukuman)

Pemberian reward atau punishment kepada manajemen dapat disesuaikan dengan kinerja dari manajemen itu sendiri. Kepada manajemen yang kinerjanya baik, maka akan diberikan *reward* berupa bonus, insentif, ataupun remunerasi bahkan pemberian saham yang diberikan sebagai apresiasi bekerja manajemen. Pemberian reward ini dapat meningkatkan kinerja manajemen.

Pemberian *punishment* dilakukan kepada manajemen yang melakukan pekerjaan menyimpang atau tidak mengikuti peraturan. Hukuman yang diberikan kepada manajemen dapat berupa pemindahan jabatan karyawan yang bersangkutan ke posisi yang lebih rendah, merotasi tempat bekerja ke wilayah yang lebih buruk, pemecatan, bahkan dapat dilaporkan kepada pihak berwajib dan ditindak pidana jika kesalahan manajemen sudah fatal. Tentunya hukuman ini akan membuat pihak manajemen akan menuruti peraturan dan hal ini berkaitan dengan kinerja manajemen dalam meminimalisir kesalahan.

4. Menjadikan Utang Sebagai Sumber Pendanaan Perusahaan

Dengan adanya utang, maka kinerja perusahaan tak hanya diawasi hanya oleh principal melainkan juga diawasi oleh pihak eksternal seperti kreditur. Hal ini memberikan dampak bagi manajemen yang peluang melakukan kesalahan dalam kinerja semakin menipis karena selalu diawasi oleh kreditur yang mengharapkan piutangnya dikembalikan beserta bunganya. Tetapi, terlalu banyak utang akan menimbulkan konflik bagi pemegang saham dengan kreditur, terlebih jika terdapat perjanjian utang yang bertolak belakang dengan pemegang saham.

5. Intervensi Langsung dari Pemegang Saham

Dengan adanya intervensi dari pemegang saham, akan menimbulkan tekanan terhadap agen sehingga agen akan memilih untuk bermain dan cenderung tidak mengambil risiko dalam mendahulukan kepentingan pribadinya.

6. Meningkatkan Kepemilikan Saham Institusi Lain

Meningkatnya kepemilikan saham oleh institusi lain akan memberikan dampak dalam meringankan biaya agensi dan pengawasan yang lebih banyak terhadap manajemen.

2.1.2. Manajemen Laba

Pada beberapa teori yang disampaikan oleh beberapa tokoh, definisi manajemen laba diartikan dalam beberapa kalimat yang berbeda. Menurut penelitian sebelumnya menyatakan bahwa manajemen laba merupakan suatu intervensi dengan tujuan tertentu dalam proses pelaporan keuangan eksternal untuk mendapatkan keuntungan pribadi sebagai lawan yang digunakan untuk memudahkan operasi yang netral dari proses tersebut (Schipper, 1989) pada

(Rahmawati, 2008). Sedangkan pada teori lainnya menyebutkan bahwa manajemen laba adalah tindakan manajer dalam menaikkan atau menurunkan laba dalam laporan yang menjadi tanggung jawabnya serta tidak mempunyai hubungan terhadap kenaikan atau penurunan profitabilitas perusahaan dalam jangka panjang (Fischer & Rosenzweig, 1995). Serta pada teori lainnya manajemen laba akan terjadi jika laporan keuangan disusun menggunakan *judgement* atau pertimbangan yang digunakan untuk mengelabui pemegang saham yang berkaitan dengan kinerja keuangan (Healy P.M., 1999).

Manajemen laba merupakan tindakan dalam memanipulasi laba dalam laporan keuangan yang diterbitkan oleh pihak eksternal lalu dilakukan oleh manajemen guna keuntungan bagi perusahaan. Adanya manajemen laba tersebut akan menyebabkan keakuratan laporan keuangan dipertanyakan dan juga dapat mengurangi kredibilitas laporan keuangan tersebut. Pada pendapat lain, manajemen laba dapat terjadi dikarenakan menggunakan metode akrual pada penyusunan terhadap laporan keuangan yang disajikan. Metode akrual tersebut dapat dibagi menjadi dua, yaitu *discretionary accrual* yakni merupakan komponen akrual yang dapat diatur berdasarkan keputusan manajer dan *non-discretionary accrual* yakni keputusan komponen akrual yang tidak dapat diatur berdasarkan keputusan dari manajer. Dikarenakan manajer dapat memilih metode mana yang akan digunakan, maka manajer akan menggunakan metode *discretionary accrual* (Healy P.M., 1999).

Terdapat dua motivasi yang dapat mendorong terjadinya manajemen laba, yakni tujuan oportunitis serta tujuan informasi kepada investor. Pada tujuan oportunitis yang dilakukan dengan sengaja oleh manajemen untuk menipu yang

mengakibatkan kehilangan kekayaan orang lain, maka akan dianggap sebagai bentuk kecurangan. Sedangkan tujuan informasi kepada investor dapat dianggap baik dikarenakan tujuannya untuk memberikan informasi lebih kepada pihak yang memerlukan informasi laporan keuangan.

Pada saat manajemen laba dilakukan, manajemen mempunyai pola tertentu. Pola yang sering digunakan oleh manajemen terdiri dari *Income Smoothing*, *Income Maximization*, *Income Minimization*, dan *Take A Bath*. Berikut penjelasan dari keempat pola tersebut:

1. *Income Smoothing*

Pola ini dilakukan dengan cara meratakan laba, sehingga laba terlihat stabil. Hal ini akan membuat investor cenderung menyukai kinerja perusahaan.

2. *Income Maximization*

Pola ini dilakukan saat laba sedang mengalami penurunan. Maka dari itu, agar perusahaan bias mendapatkan laba yang lebih besar maka pola ini dapat diterapkan dengan cara memanipulasi data akuntansi pada laporan keuangan. Cara ini juga dapat digunakan untuk melindungi perusahaan dari urusan utang.

3. *Income Minimization*

Manajemen laba yang dilakukan dengan pola memiliki cara kerja dengan menghapus beberapa akun yang tidak akan diperhatikan oleh pembaca laporan. Pola ini bertujuan untuk mengurangi beban pajak agar terhindar dari perhatian pemerintah.

4. *Taking A Bath*

Cara kerja pada pola ini adalah membebaskan biaya yang akan datang serta menghapus beberapa aktiva, juga dapat melakukan *clear the desk* yang menimbulkan efek seperti laba yang dilaporkan meningkat.

2.1.3. Dewan Direksi

Dewan direksi atau bentuk jamak dari direktur yang merupakan pemegang kekuasaan eksekutif perusahaan. Dewan direksi adalah sekumpulan individu yang dipilih oleh pemegang saham untuk mewakili kepentingan perusahaan dan bertanggung jawab atas tindakan manajemen perusahaan atas nama mereka. Pada umumnya, dewan direksi dan pemegang bertemu secara berkala untuk menetapkan kebijakan manajemen perusahaan dan pengawasan perusahaan. Direksi ditugaskan untuk mengendalikan kegiatan manajemen perusahaan yang diawasi dengan peraturan perseroan. Indonesia memiliki petinggi eksekutif wanita tertinggi yaitu sebesar 46% yang menempati urutan kedua petinggi eksekutif terbanyak. Anggota direksi bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian pada perseroan apabila diakibatkan kelalaiannya dan melakukan kesalahan dalam tugasnya, yang dijelaskan pada Pasal 97 ayat 2 UU PT (Thornton, 2017).

Berdasarkan Pasal 1 ayat 5 UU Perseroan Terbatas, direksi adalah organ perseroan yang bertanggung jawab penuh atas kepengurusan perseroan guna kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud serta tujuan perseroan baik didalam ataupun di luar pengadilan yang sesuai dengan anggaran dasar perseroan. Oleh karena itu, direksi memiliki tugas sebagai berikut:

1. Direksi wajib memiliki itikad baik dalam menjalankan tugasnya dalam kepengurusan perseroan, yang tetap memperhatikan kepentingan semua pihak yang berhubungan dengan kegiatan perseroan.
2. Direksi memiliki kewajiban sebagai wakil perseroan baik didalam maupun di luar perusahaan. Serta, semua kepentingan atas nama perseroan tidak dapat diteruskan tanpa persetujuan dari direksi terlebih dahulu.
3. Direksi harus tunduk kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, anggaran dasar, keputusan RUPS, serta memastikan bahwa kegiatan perseroan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku, anggaran dasar, keputusan RUPS, serta peraturan yang telah ditetapkan perseroan.
4. Dalam kepengurusannya terhadap perseroan, direksi semata-mata hanya mementingkan tujuan perseroan dan selalu berusaha meningkatkan efektivitas dan efisiensi perseroan.
5. Direksi diwajibkan bersikap amanah dan transparan terhadap kepengurusan perseroan. Jika diperlukan, direksi dapat meminta persetujuan komisaris atau RUPS dalam setiap keputusan yang diambil. Oleh karena itu, direksi perlu mengembangkan sistem pengendalian internal dan manajemen risiko secara strukturan dan komprehensif.
6. Direksi akan menghindari kepentingan perseroan yang terbentur dengan kepentingan pribadi.

Berdasarkan UU No. 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas, menjelaskan tentang tugas dan tanggung jawab direksi yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Memimpin perusahaan dan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
2. Mengawasi tugas dari karyawan serta kepalabagian.
3. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
4. Menyampaikan laporan keuangan kepada pemegang saham yang melandasi kinerja perusahaan.

2.1.4. Glass Ceiling

Glass ceiling merupakan istilah dalam terminologi sosiologi, yang mana perempuan telah dapat menduduki posisi manajerial tetapi sulit menduduki posisi top level dalam tingkatan kepemimpinan pada suatu perusahaan. Menurut pendapat lainnya *glass ceiling* merupakan suatu istilah yang menggambarkan kesulitan pada karir wanita untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi (Altman *et al.*, 2005). Pada pengertian lain dijelaskan pada sebuah jurnal manajemen, bahwa *glass ceiling* diartikan sebagai batas bagi wanita yang mana wanita hanya bisa menempati posisi jabatan menengah pada manajemen atau seseorang yang menjalankan strategi atau kebijakan dari manajemen puncak dikarenakan terdapat hambatan (Wentling, 2003). Terdapat pula dalam sebuah buku yang mengemukakan bahwa fenomena dari *glass ceiling* adalah tantangan yang tersembunyi bagi perempuan yang terjadi dikarenakan masih adanya stereotip dari lingkungan yang bias gender yang mempengaruhi untuk meniadakan perempuan dalam jabatan karir posisi puncak (Linda Wirth, 2006). Stereotip maskulinitas dan feminitas mencakup berbagai aspek karakteristik individu, seperti karakter atau kepribadian, perilaku peranan,

okupasi, penampakan fisik, ataupun orientasi seksual. Jadi misalnya laki-laki dicirikan oleh watak yang terbuka, kasar, agresif, dan rasional. Sementara perempuan bercirikan tertutup, halus, afektif, dan emosional (Amriani et al., 2015). Serta adapun pendapat yang mengatakan teori *nature* menganggap bahwa perbedaan peran antara perempuan dan laki-laki bersifat kodrati. Anatomi biologis antara laki-laki dan perempuan yang berbeda menjadi faktor utama dalam penentuan peran sosial masing-masing. Laki-laki memiliki peran utama didalam masyarakat karena dianggap lebih kuat, lebih potensial dan lebih produktif. Organ reproduksi yang dimiliki perempuan dinilai membatasi ruang gerak seperti hamil, melahirkan, dan menyusui. Perbedaan ini menyebabkan pemisahan fungsi dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan. (Riant Nugroho, 2011) dalam (Amriani et al., 2015)

Menurut pendapat lain menjelaskan bahwa kehadiran perempuan dalam manajemen pada manajemen dapat menjadikan tingkat manajemen laba berkurang. Adanya direktur perempuan dapat berpengaruh positif pada independensi dewan direktur dan kekayaan pemegang saham. Penurunan manajemen laba yang disebabkan oleh adanya direktur perempuan dikarenakan perempuan cenderung mengambil keputusan secara konservatif. Selain itu, jika pada komite audit terdapat perempuan didalamnya maka akan membantu menurunkan manajemen laba. Pada akhirnya, adanya direktur wanita pada komite audit akan membantu menurunkan manajemen laba dan dapat menambah kepercayaan pemegang saham atas laporan keuangan (Zalata *et al.*, 2017). Dalam hal ini dapat diartikan bahwa *glass ceiling* hanyalah stereotip yang didapat dari lingkungan sekitar.

2.1.5. Bonus

Bonus merupakan *reward* atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada manajer atas bagusnya kinerja yang dimilikinya. Bonus merupakan kompensasi langsung yang tidak dikaitkan dengan gaji atau upah dan pemberiannya didapatkan dari keuntuga perusahaan. Pemberian bonus diatur oleh pimpinan perusahaan dan biasanya disesuaikan dengan jabatan. Pada teori lainnya menjelaskan bahwa bonus dijadikan alat yang digunakan oleh pemegang saham untuk mengendalikan peningkatan kinerja manajer agar keselarasan tujuan dapat tercapai. Bonus merupakan refleksi dari *positive accounting theory* yaitu *bonus plant hypothesis* yang menjelaskan bahwa manajer akan berusaha untuk mendapatkan bonus lebih banyak dengan cara meningkatkan laba perusahaan (Anthony & Govindarajan, 2005). Menurut pendapat lainnya menjelaskan bonus juga akan memicu penggunaan metode akuntansi yang menjadikan laba di masa depan untuk digeser menjadi laba pada masa sekarang (Wijaya & Christiawan, 2014).

Salah satu bentuk dari bonus adalah opsi saham. Dengan adanya opsi saham yang dibeli dari agen maka akan ada dorongan untuk manajer agar membeli saham perusahaan sehingga manajer akan merasakan juga rasa memiliki perusahaan sehingga akan menimbulkan keinginan untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Pemberian bonus berbentuk opsi saham juga akan menimbulkan masalah antara agen dan principal berupa pandangan yang berbeda terhadap risiko yang akan ditimbulkan. Agen akan cenderung menghindari risiko yang terjadi apabila bonus yang mereka dapatkan berdasarkan pergerakan harga saham (Anthony & Govindarajan, 2005). Maka dari itu jumlah kontak bonus dan gaji harus dinaikkan

untuk meminimalisir kemungkinan agen menghindari proyek risiko tinggi dengan pengembalian yang tinggi pula kepada principal. Masalah selanjutnya yang akan dihadapi adalah minimnya hubungan yang ada antara harga saham dengan kinerja agen yang dikarenakan harga saham dipengaruhi oleh faktor eksternal, misalnya kondisi perekonomian dan pemerintahan.

2.1.6. Tingkat Pendidikan Dewan Direksi

Pendidikan merupakan suatu proses dari pengalaman. Seseorang yang berkualitas adalah orang yang tidak terlepas dari pendidikan (John Dewey, 1964) dalam (Johnston, 2014). Seseorang yang kompeten biasanya memiliki moral yang tinggi dan memiliki kemampuan dalam membuat keputusan yang baik menurut (Richmond, 2001) dalam (Setyaniduta & Hermawan, 2016). Pada penjelasan lainnya dikemukakan bahwa pendidikan adalah salah satu bentuk dari *human capital*. Seseorang yang berpendidikan akan lebih rasional dalam bertindak serta akan memahami tugas yang diberikan kepadanya sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab (Pardoen, 1992). Pendidikan yang lebih tinggi baik pendidikan formal maupun pendidikan non formal pada bidangnya dapat menambah pengalaman intelektual. Pengalaman intelektual membantu mempermudah pelaksanaan dalam pekerjaan yang dilakukan (Saputra, 2002).

Menurut penelitian ilmu psikologi, menjelaskan bahwa kemampuan kognitif seseorang dengan tingkat pendidikan dan kemampuannya dalam mengambil keputusan berhubungan dengan tingkat pendidikannya. Penelitian tersebut juga selaras dengan penelitian ekonomi yang meneliti dampak tingkat pendidikan CEO terhadap keuangan perusahaan. CEO yang merupakan lulusan

MBA di universitas yang lebih baik memiliki keuangan yang lebih baik daripada CEO yang lulus MBA di universitas dengan tingkat yang lebih besar, serta CEO yang lulus MBA memiliki kinerja yang lebih bagus dari yang bukan lulusan MBA. Hal tersebut dapat terjadi karena CEO dengan tingkat pendidikan yang lebih baik akan lebih berani dalam mengambil risiko yang lebih besar agar mendapatkan keuntungan yang lebih besar pula (King *et al.*, 2016) dalam (Erlim & Juliana, 2017). Dan pada penjelasan lainnya berpendapat bahwa jika seseorang ingin memasuki dunia ekonomi dan bisnis maka akan lebih baik jika berpendidikan bisnis begitu halnya pada anggota dewan. Jika anggota dewan memiliki latar pendidikan bisnis, setidaknya anggota dewan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola bisnis daripada anggota dewan yang tidak memiliki latar pendidikan ilmu ekonomi dan bisnis (Kusumawati, 2007).

2.2 Penelitian Terdahulu

1) Anugeraheni Dyah Nastiti dan Ririh Dian Pratiwi

Penelitian ini berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi”. Didalam penelitian tersebut, variabelnya adalah pengalaman, pendidikan, dan pelatihan. Hasil yang dapat disimpulkan pada penelitian tersebut adalah bahwa pendidikan dan pengalaman memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kualitas penyajian informasi akuntansi.

2) Anugeraheni Dyah Nastiti

Peneliti tersebut melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi" yang memiliki variabel diantaranya pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian tersebut adalah pendidikan memiliki pengaruh negatif dan memberikan pengaruh positif terhadap kualitas penyajian informasi akuntansi.

3) Donny Prakasa Utama

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara". Dari penelitian ini didapatkan bahwa disarankan agar pimpinan memberikan sosialisasi kepada pegawai mengenai pemahaman tentang tata tertib yang berlaku didalam organisasi dan meningkatkan kualitas kinerja para pegawai. Tak hanya itu, pimpinan hendaknya juga mensosialisasikan pemahaman tentang system kompensasi yang berlaku didalam organisasi khususnya pada sistem tunjangan serta mereview sistem pemberian gaji atau tunjangan kepada pegawai dalam lingkup organisasi tersebut.

4) Rose Mary Wentling

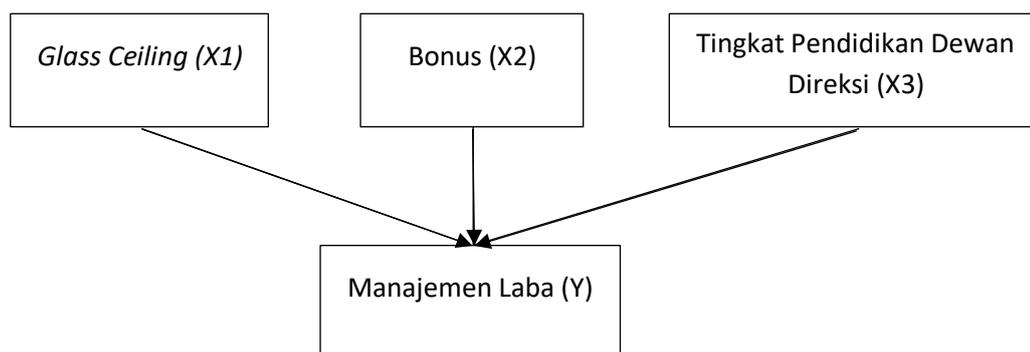
Penelitian ini berjudul "*The Career Development And Aspiration Of Women In Middle Management Revisited*". Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa sebagian besar manajer perempuan belum mendapatkan posisi seperti yang mereka cita-citakan. Masyarakat tidak mempercayai bahwa perempuan dapat mengalami kemajuan lebih pesat dibandingkan dengan pikiran yang ada pada masyarakat. Namun, sebagian besar perempuan bercita-cita untuk posisi manajemen tingkat atas

dan mereka mempercayai bahwa tujuan mereka sebagai manajer tingkat atas adalah pemikiran yang realistis.

2.3. Kerangka Penelitian

Manajemen laba seringkali terjadi pada perusahaan di bidang apapun. Manajemen laba dapat terjadi karena perusahaan dihadapkan dengan dengan perkembangan yang terjadi serta adanya tuntutan dari principal dan pemegang saham yang hanya memikirkan keuntungan sehingga agen harus memaksakan agar angka laba pada laporan keuangan perusahaan dinaikkan. Manajemen laba yang dilakukan agen atau manajemen dapat didukung oleh banyak faktor, diantaranya faktor-faktor yang dibahas pada penelitian ini, yaitu adanya *glass ceiling*, bonus, dan tingkat pendidikan dewan direksi.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan penelitian mengenai *glass ceiling*, bonus, dan tingkatan pendidikan dewan direksi terhadap manajemen laba dalam gambar berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.

2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1. Pengaruh *Glass Ceiling* Terhadap Manajemen Laba

Manajer tak hanya dipilih berdasarkan pendidikan, tetapi juga tindakannya. Salah satu hal mempengaruhi tindakan manajer dalam rangka melakukan manajemen laba yaitu *glass ceiling*. Yang mana *glass ceiling* dapat diartikan sebagai pembatas karir bagi perempuan yang telah menduduki manajemen menengah yang tidak bisa naik ke jabatan yang lebih tinggi. *Glass ceiling* ditimbulkan oleh adanya stereotip oleh masyarakat. Kehadiran perempuan dalam manajemen pada manajemen dapat menjadikan tingkat manajemen laba berkurang. Adanya direktur perempuan dapat berpengaruh positif pada independensi dewan direktur dan kekayaan pemegang saham (Zalata *et al.*, 2018). Dan dalam penelitian berjudul *Gender Differences in Compensation and Earnings Management : Evidence from Australian CFO's* berpendapat bahwa perempuan memiliki peran dalam mengurangi terjadinya manajemen laba baik *real* maupun *accrual* (Duong & Evans, 2016). Dalam penelitian sebelumnya didapatkan hasil yang menyatakan bahwa semakin banyak perempuan dalam dewan direksi, maka semakin kecil kemungkinan perusahaan melakukan manajemen laba (Luo *et al.*, 2017) dalam (Tamara, 2017). Ada pula pada penelitian lainnya yang menyatakan bahwa perempuan meningkatkan fungsi efisiensi demikian juga kinerja perusahaan dan kualitas pendapatan dikarenakan perempuan memberikan perspektif dan opini yang berbeda dalam rapat dewan. Perempuan memiliki pengalaman yang berbeda dari pada laki-laki karena perbedaan proses sosialisasi (Fondas dan Sassalos, 2000) dalam (Tamara, 2017). Penelitian selanjutnya memberikan bukti bahwa direksi perempuan mencegah atau memperbaiki perilaku oportunitis seperti manajemen

laba (Chen dan Gavius, 2016) dalam (Tionardi, 2018). Adapun penelitian yang menyatakan bahwa semakin terdiversifikasi *gender* dewan direksi, maka akan semakin kecil asimetri informasi antara perusahaan dengan *shareholder* (Abad, 2017). Pada teori yang dikemukakan oleh para ahli dan penelitian terdahulu menyebutkan bahwa wanita didalam manajemen dapat menurunkan tingkat manajemen laba, tetapi dikarenakan adanya *glass ceiling* maka perempuan akan lebih kesulitan untuk ikut serta dalam rangka mengurangi manajemen laba. Sehingga dari uraian tersebut, peneliti dapat merumuskan hipotesis:

H1 : *Glass ceiling* berpengaruh positif terhadap manajemen laba pada bank konvensional yang terdaftar di BEI.

2.4.2. Pengaruh Bonus Terhadap Manajemen Laba

Tindakan manajemen dapat juga dipengaruhi oleh hal-hal yang terjadi di dalam perusahaan, diantaranya adanya peraturan mengenai bonus yang diterapkan oleh perusahaan. Bonus dijadikan alat yang digunakan oleh pemegang saham untuk mengendalikan peningkatan kinerja manajer agar keselarasan tujuan dapat tercapai (Anthony & Govindarajan, 2005). Bonus merupakan refleksi dari *positive accounting theory* yaitu *bonus plan hypothesis* yang menjelaskan bahwa manajer akan berusaha untuk mendapatkan bonus lebih banyak dengan cara meningkatkan laba perusahaan. Hal tersebut dapat menimbulkan tindakan manajer untuk melakukan manajemen laba. Dalam penelitian terdahulu mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap manajemen laba (Almadi & Lazic, 2016). *Bonus plan hypothesis* merupakan salah satu motif pemilihan suatu metode akuntansi tidak terlepas dari *positif accounting theory*.

Hipotesis ini menyatakan bahwa manajer perusahaan dengan rencana bonus lebih menyukai metode akuntansi yang meningkatkan laba periode berjalan. Pilihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan nilai sekarang bonus yang akan diterima seandainya komite kompensasi dari Dewan Direktur tidak menyesuaikan dengan metode yang dipilih (Watts dan Zimmerman, 1990) dalam (Palestin, 2008). Perusahaan yang memiliki rencana bonus akan membuat manajer cenderung untuk melakukan tindakan menaikkan laba guna mendapatkan bonus untuk kepentingan pribadinya (Tanomi, 2012) dalam (Feronika *et al.*, 2021). Besaran bonus yang diberikan tergantung pada jumlah laba yang tercapai pada tahun tersebut, semakin besar laba yang dihasilkan maka semakin besar juga jumlah kompensasi yang diterima. Adanya pemberian bonus berdasarkan capaian target laba dapat membuat sifat *opportunistic* manajemen muncul untuk memaksimalkan pencapaian bonus dengan melakukan manajemen laba (Sosiawan, 2012) dalam (Panjaitan & Muslih, 2019). Dari uraian tersebut, peneliti dapat merumuskan hipotesis :

H2 : Bonus berpengaruh positif terhadap manajemen laba pada bank konvensional yang terdaftar di BEI.

2.4.3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba

Manajemen perusahaan atau agen dalam hal ini dituntut memiliki keahlian agar dapat dipercaya oleh principal dan para pemegang saham. Manajemen perusahaan biasanya dinilai dari pendidikan dan tindakannya. Hal ini didukung dari penjelasan yang berisi bahwa pendidikan adalah salah satu bentuk dari *human capital*. Seseorang yang berpendidikan akan lebih rasional dalam bertindak serta

akan memahami tugas yang diberikan kepadanya sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggungjawab (Pardoen, 1992). Selain itu, terdapat penelitian lainnya mendapatkan hasil bahwa dewan direksi dan CEO yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan memberikan performa yang baik oleh (Darmadi, 2013). Dengan adanya kepentingan dewan direksi yang berperan sebagai agen sesuai dengan yang dijelaskan pada *agency theory*, agen akan berusaha untuk mendapatkan keuntungan pribadi sehingga dewan direksi yang memiliki pendidikan lebih baik akan menggunakan kemampuannya untuk mendapatkan kepentingan pribadinya yang lebih banyak (Dwiharyadi, 2017). Dari penelitian terdahulu dan teori tersebut, sehingga hipotesis yang dapat dirumuskan dari uraian tersebut adalah:

H3 : Tingkat pendidikan dewan direksi berpengaruh positif pada tingkat manajemen laba di bank konvensional yang terdaftar di BEI.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

3.1.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal yang menarik yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 106 bank konvensional yang terdaftar di BEI sejak 1 Januari 2015 yang mempublikasikan laporan tahunannya selama 5 tahun dari tahun 2015.

3.1.2. Sampel Penelitian

Sampel dari penelitian ini adalah laporan tahunan yang dipublikasikan selama 5 tahun dari tahun 2015 oleh bank konvensional yang terdaftar di BEI sejak 1 Januari 2015. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yakni mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan, yaitu:

1. Merupakan perusahaan yang tergabung dalam sektor keuangan bank konvensional di Indonesia yang terdaftar di BEI sejak 1 Januari 2015.
2. Merupakan laporan tahunan bank konvensional di Indonesia yang terdaftar di BEI sejak 1 Januari 2015 dan dipublikasikan selama 5 tahun dari tahun 2015.
3. Menampilkan data dan informasi yang lengkap terkait dengan kebutuhan di dalam penelitian.

4. Merupakan dewan direksi yang bekerja pada bank konvensional di Indonesia yang terdaftar di BEI sejak 1 Januari 2015.

3.2. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang didapatkan dari sumber data yang diterbitkan dan sudah dipublikasikan. Dalam pada penelitian ini data yang berasal dari laporan tahunan yang diterbitkan oleh bank konvensional di Indonesia di websitenya masing- masing. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan dua cara, diantaranya adalah studi dokumentasi dan studi literature. Data studi dokumentasi didapatkan dengan cara mencari data sekunder melalui laporan keuangan yang diterbitkan oleh masing- masing bank konvensional di Indonesia pada website. Sedangkan studi literature adalah data sekunder yang didapatkan dari berbagai jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

3.3. Variabel Penelitian

3.3.1. Variabel Dependen

Variabel dependen atau yang dapat disebut variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau disebut juga variabel bebas. Pada penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah manajemen laba. Manajemen laba merupakan tindakan tidak etis yang memanipulasi laporan keuangan untuk mendapatkan keuntungan bagi pihak tertentu.

Manajemen laba dapat diukur dengan berbagai metode, salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengukur manajemen laba adalah dengan model Jones yang dimodifikasi. Pada model Jones, yang dihitung adalah jumlah *accrual* dan arus kas. Lalu, *discretionary accrual* digunakan untuk perkiraan dalam mengukur manajemen laba yang terjadi (Dechow *et al.*, 2012). Menghitung manajemen laba menggunakan model Jones dapat dilakukan dengan cara berikut:

1. Perhitungan jumlah *accrual* menggunakan *cash flow approach* atau pendekatan arus kas:

$$TAC_{it} = Nit - CFO_{it}$$

Keterangan :

TAC_{it} : Jumlah *accrual* perusahaan i pada tahun t

Nit : Laba bersih setelah pajak pada perusahaan i pada tahun t

CFO_{it} : Arus kas operasional pada perusahaan i tahun ke t

2. Jumlah *accrual* yang diestimasi dengan persamaan *Ordinary Least Square (OLS)*:

$$TAC_{it} / A_{it-1} = \beta_1 (1 / A_{it-1}) + \beta_2 (REV_{it} - REV_{it-1} / A_{it-1}) + \beta_3 (PPE_{it} / A_{it-1})$$

Keterangan :

TAC_{it} : Jumlah *accrual* perusahaan pada tahun ke t

A_{it-1} : Jumlah aset perusahaan pada akhir tahun ke t-1

REV_{it} : Jumlah pendapatan perusahaan i pada tahun ke t

REV_{it-1} : Jumlah pendapatan perusahaan i pada tahun ke t-1

PPE_{it} : Jumlah properti perusahaan i pada tahun t

3. Menghitung *Non-discretionary Accrual*

$$NDA_{it} = \beta_1 (1 / A_{it} - 1) + \beta_2 ([REV_{it} - REV_{it-1}] + [REC_{it} - REC_{it-1}] / A_{it} - 1) + \beta_3 (PPE_{it} / A_{it} - 1)$$

Keterangan :

NDA_{it} : *Non-discretionary accrual* perusahaan i pada tahun ke t

$A_{it} - 1$: Jumlah aset periode ket-1

REV_{it} : Jumlah pendapatan perusahaan i pada tahun ke t

REV_{it-1} : Jumlah pendapatan perusahaan i pada tahun ke $t-1$

PPE_{it} : Jumlah properti perusahaan i pada tahun ke t

REC_{it} : Piutang perusahaan i pada tahun ke t

REC_{it-1} : Piutang perusahaan i pada tahun ke $t-1$

4. Menghitung *Discretionary Accrual*

$$DA_{it} = (TAC_{it} / A_{it-1}) - NDA_{it}$$

Keterangan :

DA_{it} : *Discretionary accruals* perusahaan i pada tahun ke t

TAC_{it} : Jumlah *accrual* perusahaan i pada tahun ke t

A_{it-1} : Jumlah aset pada periode tahun ke $t-1$

NDA_{it} : *Non-discretionary accruals* pada tahun ke t

3.3.2. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel bebas atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen yang ada pada penelitian ini adalah *glass ceiling*, bonus, dan tingkat pendidikan dewan direksi.

3.3.2.1. *Glass Ceiling*

Glass Ceiling merupakan pembatas bagi perempuan pada manajemen untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi. Tetapi hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang mengatakan bahwa dengan adanya dewan direksi perempuan maka manajemen laba akan menurun. Oleh karena itu, pada penelitian ini akan meneliti apakah *glass ceiling* adalah hal yang dapat dibenarkan ataukah tidak. Komposisi pada penelitian ini adalah 1 dikurangi dengan proporsi dewan direksi perempuan dibandingkan dengan proporsi semua dewan direksi yang akan dinyatakan dengan GC. Perhitungan pada komposisi tersebut adalah:

$$GC = 1 - \frac{\text{Direksi Perempuan}}{\text{Dewan Direksi}}$$

3.3.2.2. Bonus

Bonus adalah balas jasa tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan pada periode yang tertentu yang telah ditetapkan. Menghitung variabel bonus dilakukan dengan menggunakan variabel dummy, yang mana jika bank konvensional di Indonesia memberikan bonus kepada karyawan maka akan bernilai 1, tetapi apabila bank konvensional di Indonesia tidak memberikan bonus kepada karyawan maka akan bernilai 0. Variabel bonus dinyatakan dengan B.

3.3.2.3. Tingkat Pendidikan Dewan Direksi

Tingkat pendidikan dewan direksi diukur dengan pendidikan formal yang telah ditempuh oleh dewan direksi. Menurut penelitian terdahulu, CEO yang merupakan lulusan dari MBA akan memberikan hasil performa keuangan yang

lebih bagus (King *et al.*, 2016) dalam (Erlim & Juliana, 2017). Maka dari itu, penelitian ini akan menggunakan parameter jumlah dewan direksi yang telah menempuh pendidikan S2 atau magister. Tingkat pendidikan dewan direksi dilambangkan dengan TP. Komposisi perhitungan adalah sebagai berikut:

$$TP = \frac{\text{Direksi pendidikan S2 dan di atasnya}}{\text{Dewan Direksi}}$$

3.4. Metode Analisis Data

3.4.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan suatu statistik yang menggambarkan dan mendeskripsikan suatu objek penelitian dengan menggunakan data sampel dan populasi sesuai dengan adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan bersifat umum (Sugiyono, 2015). Statistik deskriptif yang akan digunakan pada penelitian ini adalah rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi.

3.4.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang dilakukan untuk memenuhi syarat sebelum dilakukannya analisis regresi. Data yang akan dianalisis menggunakan analisis regresi harus memenuhi uji asumsi klasik. Pada penelitian ini, uji yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

3.4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel uji pengganggu atau residu memiliki distribusi normal (Widarjono, 2005). Dua cara yang dapat diaplikasikan untuk uji normalitas adalah analisis statistik dan analisis grafik. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

1. Apabila hasil signifikan $> 0,05$ maka data telah terdistribusi normal.
2. Apabila hasil signifikan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusikan secara normal.

3.4.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Perhitungan pada uji multikolinearitas dapat menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari tiap variabel independen.

3.4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas mengukur terjadi atau tidaknya penyimpangan ketika terjadi varian dan error dalam pengamatan setiap variabel independen dalam variabel tidak konsisten. Model regresi dapat dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji glejser. Berikut adalah dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji glejser :

1. Apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi

gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

2. Apabila nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka dapat diartikan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.4.2.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi memiliki tujuan untuk menguji model regresi linier apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu atau residu pada periode saat ini dengan kesalahan pengganggu atau residu pada masa sebelumnya. Jika terdapat korelasi, maka dapat dikatakan terdapat masalah autokorelasi. Regresi dapat dikatakan baik apabila terbebas dari masalah autokorelasi. Pada penelitian ini, untuk menghitung autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*.

3.4.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menunjukkan hubungan secara *linier* antara setidaknya dua variabel independen dan variabel dependen. Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dari dua atau lebih variabel variabel independen terhadap variabel dependen.

3.4.4. Uji Hipotesis

3.4.4.1. Uji Statistik T (Signifikansi Parameter Individual)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria yang digunakan pada pengujian parsial dengan tingkat *level of significant* $\alpha=5\%$. Yakni sebagai berikut:

1. Apabila p-value pada kolom Sig. $>$ *level of significant* (0,05) maka artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila p-value pada kolom Sig. $<$ *level of significant* (0,05) artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.4.4.2. Uji Statistik F (Signifikansi Simultan)

Uji Statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel dalam model regresi berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependen. Pengujian ini menunjukkan apakah signifikan atau tidak signifikannya model regresi dalam penelitian ini.

3.4.4.3. Uji Statistik R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah penjelasan seberapa baiknya suatu regresi dalam menjelaskan datanya. Koefisien determinasi memiliki nilai nol sampai dengan satu. Jika semakin mendekati satu, artinya regresi tersebut dapat menjelaskan datanya. R² akan selalu meningkat setiap tambahan satu variabel independen, tanpa peduli apakah variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Widarjono, 2005). Maka dari itu,

peneliti banyak menganjurkan menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi model regresi mana yang terbaik. Berbeda dengan R^2 , Nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila terdapat penambahan satu variabel independen ke dalam model.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *glass ceiling*, bonus, dan tingkat pendidikan dewan direksi terhadap manajemen laba. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel *glass ceiling* berpengaruh positif terhadap manajemen laba. Maka, hipotesis pertama tidak terdukung.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel bonus berpengaruh positif terhadap manajemen laba. Maka, hipotesis kedua terdukung.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap manajemen laba. Maka, hipotesis ketiga terdukung.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam proses penelitiannya, diantaranya :

1. Sampel yang digunakan pada penelitian ini terbatas dikarenakan hanya berfokus pada bank konvensional yang terdaftar di BEI sejak 1 Januari 2015 dan melaporkan laporan tahunan selama 5 tahun dari tahun 2015 hingga 2019.
2. Pada beberapa laporan tahunan, informasi mengenai dewan direksi hanya tertulis namanya saja. Sedangkan, latar belakang pendidikan dan jenis kelamin dewan direksi terkadang tidak terlampir pada laporan tahunan, sehingga peneliti harus mencari informasi mengenai dewan direksi dengan nama yang sama pada laporan tahunan sebelumnya atau berikutnya.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dapat disampaikan :

1. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan rentang tahun penelitian agar data yang didapat lebih banyak dan memperkuat hasil penelitian.
2. Sebaiknya peneliti selanjutnya memperhatikan apakah perusahaan yang diteliti mempublikasikan data yang diperlukan dalam penelitian agar tidak mengurangi jumlah data yang telah direncanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abad. (2017). *PENGARUH KOMPOSISI GENDER DAN KONDISI KEUANGAN PERUSAHAAN TERHADAP MANIPULASI AKTIVITAS RIIL*. September.
- Abdullah, S. N., & Ismail, ku nor izah ku. (2016). *Asian Review of Accounting Article information* :
- Altman, Y., Simpson, R., Baruch, Y., & Burke, R. J. (2005). Reframing the “glass ceiling” debate. *Supporting Women’s Career Advancement: Challenges and Opportunities*, 58–81.
- Amriani, N., Manda, D., & Suardi. (2015). Perempuan Maskulin. *Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi*, 3(1), 1–10.
<https://media.neliti.com/media/publications/60824-ID-perempuan-maskulin.pdf>
- Anthony & Govindarajan. (2005). *Sistem Pengendalian Manajemen* (Vol. 11).
- Caceres-Rodriguez, R. (2013). The Glass Ceiling Revisited Moving Beyond Discrimination in the Study of Gender in Public Organizations. *Administration & Society*, 45, 674–709.
<https://doi.org/10.1177/0095399711429104>
- Erlim, K., & Juliana, R. (2017). Pengaruh Tingkat Edukasi dan Spesialisasi Pendidikan CEO terhadap Performa Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16, 177. <https://doi.org/10.28932/jmm.v16i2.388>
- Feronika, D. A. C., Merawati, L. K., & Yulastuti, I. A. N. (2021). Pengaruh Asimetri Informasi, Corporate Governance, Net Profit Margin (NPM), dan Kompensasi Bonus terhadap Manajemen Laba. *Kharisma*, 3(1), 150–161.
- Gede Rudangga, I. G. (2020). *Pengaruh Ukuran Perusahaan*. 29.
- Jensen, C., & Meckling, H. (1976). *THEORY OF THE FIRM : MANAGERIAL BEHAVIOR , AGENCY COSTS AND OWNERSHIP STRUCTURE I*.
Introduction and summary In this paper WC draw on recent progress in the theory of (1) property rights , firm . In addition to tying together elements of the theory of e. 3, 305–360.
- Linda Wirth. (2006). Breaking Through the Glass Ceiling. *Gender Work and Organization - GEND WORK ORGAN*, 13, 495–497.
https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00319_2.x

- Madi, A., & Philip, L. (2016). CEO incentive compensation and earnings management: The implications of institutions and governance systems. *Management Decision*, 54(10), 2447–2461. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2016-0292>
- Mita, & Aji. (2017). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Debt To Equity Ratio (DER), dan Return On Assets (ROA) Terhadap Perataan Laba (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan yang Terhadap di Bursa Efek Indonesia)*. 17997(383), 2–5.
- Padmantlyo, S. (2018). *ANALISIS MANAJEMEN LABA PADA LAPORAN KEUANGAN PERBANKAN SYARIAH (Studi pada Bank Syariah Mandiri dan Bank Muamalat Indonesia)*. 14(2), 53–65.
- Palestin, H. S. (2008). *ANALISIS PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN, PRAKTIK CORPORATE GOVERNANCE DAN KOMPENSASI BONUS TERHADAP MANAJEMEN LABA*. 1–22.
- Panjaitan, D. K., & Muslih, M. (2019). MANAJEMEN LABA: UKURAN PERUSAHAAN, KEPEMILIKAN MANAJERIAL DAN KOMPENSASI BONUS (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017). *MANAJEMEN LABA: UKURAN PERUSAHAAN, KEPEMILIKAN MANAJERIAL DAN KOMPENSASI BONUS (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017)*, 11(1), 1–20. <https://doi.org/10.17509/jaset.v11i1.15726>
- Pujiati, E. J., & Arfan, M. (2013). Struktur Kepemilikan Dan Kompensasi Bonus Serta Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2006-2010. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*, 6(2), 122–139.
- Rice. (2013). PENGARUH LEVERAGE, KEPEMILIKAN INSTITUSIONAL, UKURAN DAN NILAI PERUSAHAAN TERHADAP TINDAKAN MANAJEMEN LABA. *Wira Ekonomi Mikroskil*, 3(1), 41–50.
- Sari, N. K., & Astuti, D. D. (2017). Faktor yang mempengaruhi manajemen laba pada sektor perbankan Indonesia. *Journal of Business & Banking*, 5(1), 95. <https://doi.org/10.14414/jbb.v5i1.475>
- Seta, F. (2018). *Manajemen Laba PT. Bank Panin Syariah Tbk Sebelum dan Setelah Go Public* (Issue May).
- Setyaniduta, G. I. P., & Hermawan, S. (2016). Sifat Machiavellian, Perkembangan Moral, Locus Of Control, dan Pengaruhnya Terhadap Dysfunctional Audit Behavior. *National Seminar On Accounting and Finance 2016, Universitas Negeri Malang*, 1–19.
- Sugiharto, A. K. A., & Rudiawarni, F. A. (2017). Pengaruh Female Executive Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Sektor Manufaktur yang Terdaftar Di Bei Periode 2012-2014. *Akuntansi Dan Teknologi Informasi*, 11(1), 1–19. <https://doi.org/10.24123/jati.v11i1.371>

- Tamara, B. A. (2017). *INTERAKSI GENDER TOP MANAGEMENT DAN KONVERGENSI IFRS TERHADAP PRAKTIK EARNINGS MANAGERMENTS*. November.
- Thornton, G. (2017). Women in business: New perspectives on risk and reward. *Grant Thornton International, Ltd., March*, 1–24.
https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/article-pdfs/2017/grant-thornton_women-in-business_2017-report.pdf
<http://doi.wiley.com/10.1111/j.1467-8616.2014.01092.x>
- Tionardi, E. F. (2018). Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.7 No.2. *Calyptra*, 2(2), 1–12.
- Watts, R. L., & L., Z. J. (1990). Positive Accounting Theory: A Ten Year Perspective. *The Accounting Review*, 65(1), 131–156.
- Wirantika, A. D., Pradita, D., Surya, R., & Sany. (2020). *Pengaruh Asimetri Informasi, Female Director, Board Independence Terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020*. 1–12.