

**PENGARUH *GENDER DIVERSITY*, KOMPENSASI BONUS SAHAM,
DAN KOMISARIS INDEPENDEN TERHADAP MANAJEMEN LABA
(Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode Tahun
2018-2022)**

Skripsi

Oleh

MAYCASANDRA PATRICIA OLYVIANTI



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

**PENGARUH *GENDER DIVERSITY*, KOMPENSASI BONUS SAHAM,
DAN KOMISARIS INDEPENDEN TERHADAP MANAJEMEN LABA
(Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode Tahun
2018-2022)**

Oleh

MAYCASANDRA PATRICIA OLYVIANTI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA AKUNTANSI**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH *GENDER DIVERSITY*, KOMPENSASI BONUS SAHAM, DAN KOMISARIS INDEPENDEN TERHADAP MANAJEMEN LABA (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI Periode 2018- 2022)

Oleh

MAYCASANDRA PATRICIA OLYVIANTI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari gender diversity, kompensasi bonus saham, dan keahlian keuangan komisaris independen terhadap manajemen laba pada perusahaan manufaktur di Indonesia periode 2018-2022. Penelitian ini menggunakan jenis data sekunder yang diperoleh melalui laporan keuangan tahunan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2018-2022. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dan memperoleh data sampel penelitian sebanyak 135 data. Metode analisis yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 27. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Diversitas Gender Dewan Direksi berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba. Variabel Kompensasi Bonus Saham berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba. Sedangkan, variabel Keahlian Keuangan Komisaris Independen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap manajemen laba.

Kata Kunci: Diversitas Gender, ESOP, Keahlian Keuangan, Komisaris Independen, Manajemen Laba.

ABSTRACT

THE EFFECT OF GENDER DIVERSITY, STOCK BONUS COMPENSATION, AND INDEPENDENT COMMISSIONERS ON EARNINGS MANAGEMENT (Study of Manufacturing Companies Listed on The IDX In The 2018-2022 Period)

By

MAYCASANDRA PATRICIA OLYVIANTI

The purpose of this study was to determine the effect of gender diversity, stock bonus compensation, and financial expertise of independent commissioners on earnings management in manufacturing companies in Indonesia for the period 2018-2022. This study uses secondary data obtained through the annual financial reports of manufacturing companies listed on the IDX for the period 2018-2022. This study is a quantitative study with sampling using the purposive sampling method and obtaining 135 research sample data. The analysis method used multiple linear regression analysis using SPSS software version 27. The results of this study indicate that the Board of Directors Gender Diversity variable has a significant positive effect on earnings management. The Stock Bonus Compensation variable has a significant negative effect on earnings management. Meanwhile, the Independent Commissioner Financial Expertise variable has a positive but insignificant effect on earnings management.

Keywords: Gender Diversity, ESOP, Financial Expertise, Independent Commissioners, Earnings Management.

Judul Skripsi : **PENGARUH GENDER DIVERSITY, KOMPENSASI BONUS SAHAM, DAN KOMISARIS INDEPENDEN TERHADAP MANAJEMEN LABA** (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI Periode 2018-2022)

Nama Mahasiswa : **Maycasandra Patricia Olyvianti**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2111031069**

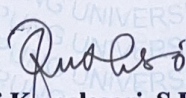
Program Studi : **Akuntansi**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



MENGETAHUI

2. Ketua Jurusan Akuntansi


Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA.
NIP. 19700801 199512 2 001

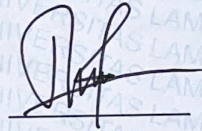
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

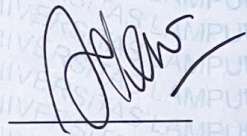
Ketua : **Dr. Fitra Dharma, S.E., M.Si.**



Penguji Utama : **Dr. Lego Waspodo, S.E., M.Si., Akt.**



Penguji Kedua : **Ade Widiyanti, S.E., M.S.Ak., Ak., CA.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 19660621 199003 1003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **20 Juni 2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maycasandra Patricia Olyvianti

NPM : 2111031069

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Gender Diversity*, Kompensasi Bonus Saham, Dan Komisaris Independen Terhadap Manajemen Laba (Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di BEI Periode Tahun 2018-2020)”** adalah benar karya saya sendiri. Skripsi ini secara keseluruhan atau sebagian tidak terdapat 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 lainnya, 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 ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 20 Juni 2025

Penulis



Maycasandra Patricia Olyvianti

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Maycasandra Patricia Olyvianti, lahir di Bandar Lampung pada tanggal 18 Mei 2003 sebagai anak bungsu dari tiga bersaudara yang merupakan putri dari Bapak U dan Ibu W—yang tidak dapat penulis sebutkan dengan alasan privasi. Penulis telah menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Sawah Lama pada tahun 2009-2015, lalu melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 12 Bandar Lampung pada tahun 2015-2018, dan menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMK Negeri 4 Bandar Lampung pada tahun 2018-2021. Kemudian pada tahun 2021, penulis terdaftar sebagai Mahasiswi Program Studi S-1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN. Selama menempuh pendidikan di Universitas Lampung, penulis aktif sebagai anggota dari organisasi Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMAKTA) FEB Unila. Penulis beberapa kali telah berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh HIMAKTA, baik sebagai peserta dan juga sebagai panitia pelaksana. Salah satunya adalah sebagai bagian dari tim panitia *Accounting Parade* 2022.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin,

Segala puji dan syukur ku panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya yang telah mengiringi setiap langkah hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW.

Dengan segenap ketulusan, kupersembahkan karya ini untuk:

Kedua orang tuaku tercinta, Papa dan Mama.

Terima kasih atas segala doa yang tak pernah putus menerangi setiap langkahku.

Terima kasih untuk beribu kasih sayang, nasihat, dan dukungan moral yang berhasil menjadi penguatku selama ini. Tiada kata yang cukup untuk membalas segala hal yang telah kalian berikan untukku. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan perlindungan-Nya kepada papa dan mama di dunia maupun di akhirat. Aamiin.

Kedua kakakku tersayang.

yang selalu berhasil menjadi panutan terbaik dalam hidupku.

Terima kasih atas segala dukungan, nasihat, dan doa yang telah diberikan.

Saudara, sahabat, dan teman-temanku.

Terima kasih atas segala bantuan, nasihat, dan motivasi yang disampaikan.

Almamaterku tercinta, Universitas Lampung.

MOTTO

“If you keep thinking positively, eventually good things will happen”

- Unknown -

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.”

- QS. Al-Mujadilah: 11 –

SANWACANA

Alhamdulillah segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gender Diversity, Kompensasi Bonus Saham, dan Komisaris Independen terhadap Manajemen Laba (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode 2018-2022)”** Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna akibat dari kurangnya pengalaman dan pengetahuan yang penulis miliki. Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik karena penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari orang lain. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bunda Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Retno Yuni Nur Susilowati, S.E, M.Sc., Akt. selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Fitra Dharma, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing, atas kesediaan beliau dalam memberikan waktu, bimbingan, serta dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. Lego Waspodo, S.E., M.S.Ak., Akt, selaku Dosen Pembahas I, atas segala saran, masukan, kritik, serta nasihat yang membangun dalam

penulisan skripsi ini. Terima kasih pula atas segala wawasan baru yang telah diberikan kepada penulis.

6. Ibu Ade Widiyanti, S.E., M.S.Ak., Ak., CA. selaku Dosen Pembahas II, atas segala saran yang turut mendukung penyempurnaan skripsi ini. Terima kasih atas segala wawasan yang telah dicurahkan.
7. Ibu Neny Desriani, S.E., M.Sc., Ak. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan dukungan selama proses perkuliahan.
8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan berharga bagi penulis selama menempuh pendidikan S1.
9. Kedua orang tuaku, yang selalu menjadi rumah untuk pulang dan tempat untuk menceritakan segala hal yang penulis alami selama masa perkuliahan. Terima kasih atas segala waktu dan kesabaran yang kalian sisihkan untuk menjadi pendengar setiakku.
10. Kedua kakakku tersayang, yang selalu menjadi *role model* terbaik. Terima kasih atas segala dukungan dan bantuan yang kalian berikan.
11. Sahabat seperjuangan sejak SMK, Syafa Alana yang setia menemani sejak awal penerimaan mahasiswa baru hingga berakhirnya masa perkuliahan ini. Terima kasih atas segala bantuan yang diberikan, setiap canda tawa yang dilontarkan, dan setiap curahan hati yang didengarkan. Semoga pertemanan ini tetap terjalin dengan baik untuk waktu yang lama.
12. Teman-teman SMK lainnya, Nadya, Nanda, Listya, Manda, dan Selfi yang selalu ada tiap dibutuhkan, yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.
13. Teman-teman pejuang skripsi lainnya, Yunita, Putri, Meri, Oca, dan Nadiya yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan sejak awal hingga berhasil menyelesaikan studi ini.
14. Teman-teman KKN Desa Aji Mesir, Bang Lingga, Rona, Sidik, Bira, Irvan, dan Desta terima kasih atas pengalaman dan memori tak terlupakan yang telah dibuat selama 40 hari selama masa KKN.

15. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
16. Terakhir, untuk diri sendiri, terima kasih atas segala penat yang dirasa, tenaga yang dikuras, dan pikiran yang digerus. Semua sudah terbayar, kita berhasil. Perjalanan mungkin belum berakhir, tapi untuk setiap langkah yang sudah ditempuh dan setiap tantangan yang sudah dilewati—terima kasih. Kita sudah sejauh ini, dan kita masih harus melangkah maju.

Atas segala bantuan dan dukungannya, penulis mengucapkan terima kasih. Tak banyak yang bisa penulis lakukan untuk membalas, semoga Allah SWT senantiasa membalas dengan keberkahan yang melimpah. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dengan begitu diperlukan saran dan kritik yang membangun agar lebih baik. Penulis berharap laporan ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta bagi penulis sendiri.

Bandar Lampung, 20 Juni 2025

Penulis

Maycasandra Patricia Olyvianti

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
 BAB I.....	 1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang dan Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
 BAB II	 10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Teori Agensi.....	10
2.1.2 <i>Good Corporate Governance</i>	11
2.1.3 Manajemen Laba	16
2.1.4 Diversitas Gender	18
2.1.5 Kompensasi Bonus Saham	19
2.1.6 Dewan Komisaris Independen.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Penelitian	25
2.4 Pengembangan Hipotesis	25
2.4.1 Pengaruh Diversitas Gender terhadap Manajemen Laba	25
2.4.2 Pengaruh Kompensasi Bonus Saham terhadap Manajemen Laba	26
2.4.3 Pengaruh Keahlian Keuangan dan Akuntansi Dewan Komisaris Independen terhadap Manajemen Laba	27
 BAB III.....	 28
METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Jenis Penelitian.....	28

3.2 Jenis dan Sumber Data	28
3.2.1 Jenis Data	28
3.2.2 Sumber Data	29
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel	29
3.4 Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional	30
3.4.1 Variabel Dependen	30
3.4.2 Variabel Independen	32
3.5 Metode Analisis Data	34
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif	34
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	34
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.5.4 Uji Hipotesis	36
BAB IV	38
PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian	38
4.2 Hasil Penelitian	39
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif	39
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	40
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	44
4.2.4 Uji Hipotesis	45
4.3 Pembahasan	47
4.3.1 Pengaruh Diversitas Gender Dewan Direksi terhadap Manajemen Laba ..	47
4.3.2 Pengaruh Kompensasi Bonus (ESOP) terhadap Manajemen Laba	48
4.3.3 Pengaruh Keahlian Keuangan Dewan Komisaris Independen terhadap Manajemen Laba	49
BAB V	51
KESIMPULAN	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Keterbatasan Penelitian	52
5.3 Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	57

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 4.1 Prosedur Pemilihan Sampel	38
Tabel 4.2 Analisis Statistik Deskriptif	39
Tabel 4.3 Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	41
Tabel 4.4 Uji Multikolinieritas.....	42
Tabel 4.5 Uji Autokorelasi Sebelum Transformasi.....	42
Tabel 4.6 Uji Autokorelasi Setelah Transformasi.....	43
Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas.....	43
Tabel 4.8 Analisis Regresi Linier Berganda	44
Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	45
Tabel 4.10 Uji F	46
Tabel 4.11 Uji t	47
Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Hipotesis Penelitian	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Fluktuasi Laba Perusahaan Manufaktur	3
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	25
Gambar 4.1 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Daftar Perusahaan Sampel.....	57
Lampiran 2 Data Persentase Dewan Direksi Wanita	58
Lampiran 3 Data Skor Penerapan ESOP Perusahaan	59
Lampiran 4 Data Persentase Dewan Komisaris Independen dengan Keahlian Keuangan.....	60
Lampiran 5 Data Manajemen Laba Perusahaan.....	61
Lampiran 6 Analisis Statistik Deskriptif.....	65
Lampiran 7 Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	65
Lampiran 8 Uji Multikolinieritas	66
Lampiran 9 Uji Autokorelasi	66
Lampiran 10 Uji Heteroskedastisitas	66
Lampiran 11 Analisi Regresi Linier Berganda	67
Lampiran 12 Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	67
Lampiran 13 Uji F	67
Lampiran 14 Uji t.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Masalah

Laporan keuangan perusahaan dapat diibaratkan sebagai “jendela” agar para pemangku kepentingan dapat melihat dan menilai keadaan internal dan baik buruknya kinerja perusahaan. Laporan keuangan perusahaan memuat berbagai informasi yang disajikan dalam beberapa segmen, yakni laporan arus kas, laporan laba rugi, laporan posisi keuangan (neraca), serta laporan perubahan ekuitas. Laporan keuangan mempunyai peranan penting terhadap tahapan penentuan keputusan para *stakeholders*, dimana laporan keuangan perusahaan yaitu bentuk akuntabilitas manajemen dalam mengelola sumber daya perusahaan (Diana & Setiawati, 2017).

Menurut Irianti (2008) investor mempertimbangkan informasi yang berada dalam laporan laba rugi suatu perusahaan ketika melakukan analisis terhadap keputusan investasi mereka, oleh karena itu laporan laba rugi biasanya akan menjadi fokus awal investor untuk mengecek kemampuan perusahaan untuk mendapatkan *return* dalam investasi yang dilaksanakan. Pentingnya informasi laba ini yang menyakinkan pihak manajemen untuk melakukan praktik “memainkan” materialitas laba atau yang dikenal dengan tindakan manajemen laba. Menurut Merchant dalam Lestari *et al.* (2022) manajemen laba ialah bentuk praktik yang sengaja dilaksanakan oleh pihak manajemen agar dapat memberikan pengaruh terhadap nilai laba yang diinformasikan sehingga menunjukkan keuntungan yang sebenarnya tidak di alami. Hal ini memotivasi manajer untuk memanipulasi laporan laba rugi perusahaan, sehingga angka yang tertera dalam laporan tersebut tidak menjelaskan situasi perusahaan yang sebenarnya.

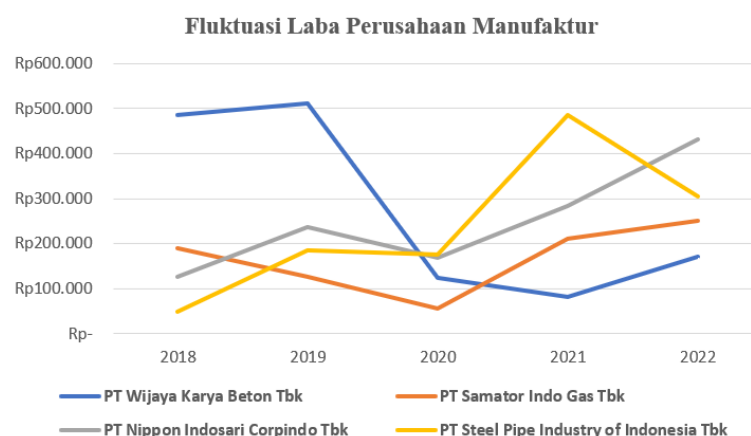
Merchant & Rockness (1994) dalam penelitiannya berpendapat bahwa manajemen laba adalah suatu bentuk dari kejahatan moral. Manajemen laba dapat dikatakan sebagai tindak kecurangan karena manajer merubah nilai materialitas laba dalam laporan keuangan untuk menerima keuntungan pribadinya sendiri, sehingga laporan keuangan menjadi terdistorsi dan tidak objektif. Namun, pendapat seperti itu tidak menghentikan sejumlah manajer yang masih melakukan praktik manajemen laba demi kepentingan perusahaan dan kesejahteraan para pemegang saham. Selain karena alasan tersebut, manajemen laba juga dapat diakibatkan dari adanya kesenjangan informasi (*asymmetry information*). Kondisi ini diakibatkan karena manajer memiliki lebih banyak informasi internal perihal situasi serta kemampuan perusahaan di masa yang akan datang dibanding para *stakeholders*. Kesenjangan informasi ini dapat menyebabkan manajer melakukan tindakan penipuan terhadap laporan keuangan berdasarkan informasi internal yang diketahui (Suseno *et al.*, 2019).

Menurut Suseno *et al.* (2019) manajemen laba dapat dilakukan dengan tetap sejalan dan tidak bertentangan dengan standar akuntansi, salah satu caranya adalah dengan mengganti metode akuntansi. Praktik manajemen laba tersebut dilaksanakan dengan mengganti metode yang sebelumnya diterapkan menjadi metode baru hingga menghasilkan nilai laba yang diinginkan oleh manajer. Praktik manajemen laba seperti ini sudah menimbulkan beberapa kasus, di Indonesia sendiri kasus manajemen laba sudah banyak ditemukan, contoh terbarunya adalah kasus yang menyangkut perusahaan konstruksi PT. Waskita Karya Tbk yang diyakini melakukan manipulasi terhadap laporan keuangan tahunan mereka di tahun 2023. Berdasarkan hasil audit investigasi yang dilaksanakan oleh BPKP (Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan), diperoleh temuan yang menyatakan bahwa pelaporan keuangan Waskita tidak mencerminkan keadaan perusahaan yang sebenarnya.

Diketahui bahwa perusahaan berhasil memperoleh laba selama bertahun-tahun tetapi arus kas perusahaan tidak pernah bernilai positif. Sebelumnya, pihak Kementerian BUMN sudah mencurigai adanya rekayasa pada laporan keuangan

milik PT. Waskita Karya Tbk sejak tahun 2016 lalu. Pada tahun 2016, Waskita melaporkan pemrolehan laba bersih sebesar Rp1,71 triliun rupiah dan laba bruto sebesar Rp3,97 triliun rupiah, sedangkan kas operasional yang dihasilkan adalah minus Rp6,09 triliun dan kas dari aktivitas investasi minus Rp9,55 triliun rupiah.

Fenomena pandemi akibat adanya penyebaran *Coronavirus Disease 2019* juga yang menjadi penyebab perusahaan manufaktur di Indonesia melakukan manajemen laba, hal ini ditunjukkan melalui penurunan pada pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Berlandaskan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) pertumbuhan perekonomian Indonesia menurun di tahun 2020 sebanyak 2,41% sedangkan di tahun sebelumnya pertumbuhan perekonomian Indonesia justru meningkat sebanyak 5,07%. Hal tersebut disebabkan akibat pandemi yang membatasi masyarakat untuk beraktivitas dan akhirnya berdampak pula pada keadaan pasar dan ekonomi negara. Penurunan pertumbuhan ekonomi ini yang kemudian mendorong pelaku usaha untuk melakukan tindakan yang dapat meningkatkan laba dan menjaga stabilitas kinerja perusahaan, tindakan tersebut dapat berupa manajemen laba. Berikut adalah beberapa perusahaan yang mengalami penurunan laba pada 2020 akibat adanya pemberlakuan pandemi *Corona Virus*.



Gambar 1.1 Grafik Fluktuasi Laba Perusahaan Manufaktur

Adanya kasus manajemen laba seperti yang sudah diuraikan di atas dapat mengurangi akuntabilitas perusahaan dalam menyajikan informasi laba karena nilai yang ditampilkan tidak selaras pada kondisi sesungguhnya perusahaan. Terdapat

beberapa cara untuk menghindari adanya manajemen laba di perusahaan, salah satunya adalah dengan menerapkan sistem tata kelola perusahaan yang baik atau *Good Corporate Governance* (GCG). Menurut *Forum for Corporate Governance in Indonesia* (FCGI), GCG diartikan sebagai serangkaian aturan dan prinsip yang membantu mengendalikan serta mengarahkan relasi antara manajemen perusahaan, para pemilik saham, serta seluruh pihak yang terlibat dalam pengelolaan perusahaan. Implementasi sistem tata kelola perusahaan yang baik (GCG) sangat ditekan oleh Pemerintah Indonesia kepada para pelaku usaha melalui beberapa regulasi, yaitu Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 terkait Perseroan Terbatas dan Peraturan Menteri BUMN No.01/MBU/2011 terkait Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik dalam perusahaan. Regulasi-regulasi ini disusun dan diterapkan guna meminimalisir praktik manajemen laba sehingga kinerja perusahaan akan lebih dipercaya, bersih, dan transparan berdasarkan prinsip-prinsip GCG, yakni akuntabilitas, responsibilitas, independensi, transparansi, serta kewajaran dan kesetaraan.

Pada penelitian ini diambil beberapa faktor dalam komponen prinsip-prinsip GCG yang dipercaya dapat mempengaruhi praktik manajemen laba, antara lain diversitas gender dewan direksi, kompensasi bonus, serta dewan komisaris independen. Faktor yang pertama, yaitu diversitas gender dewan direksi yang termasuk kedalam prinsip kesetaraan. Hal ini berkaitan dengan salah satu bentuk kesetaraan gender yang menjadi topik menarik dalam penelitian bisnis. Di Indonesia sendiri kesetaraan gender atau jenis kelamin merupakan hal yang sering diperdebatkan, seperti dalam bisnis dimana kebanyakan jabatan kepemimpinan dikatakan lebih pantas bila diduduki oleh para pria dibandingkan dengan wanita. Hal ini dipatahkan melalui penelitian milik Singh dan Vinnicombe (2004), dijelaskan bahwa direksi wanita dianggap lebih memahami perkembangan segmen pasar perusahaan daripada dewan direksi pria. Tak seperti pria yang umumnya lebih menyukai tantangan dan berani mengambil risiko, sifat wanita cenderung lebih penakut dan bersikap hati-hati ketika menentukan keputusan maka bisa menghindari terjadinya manajemen laba di perusahaan. Sejalan pada studi Zubaidah *et al.* (2021) yang

memperoleh hasil bahwa diversitas gender dewan direksi berdampak negatif pada manajemen laba.

Faktor kedua adalah kompensasi bonus. Pemberian kompensasi bonus dilakukan oleh perusahaan ketika pihak manajemen atas atau karyawan berhasil memperoleh laba sesuai atau bahkan melebihi target yang sudah ditentukan. Adanya perjanjian pemberian bonus ini mendorong manajer untuk berani mengambil risiko dan melakukan praktik manajemen laba guna menaikkan nilai laba perusahaan lalu memperoleh keuntungan pribadi. Untuk mengurangi praktik manajemen laba, kompensasi bonus dapat dialihkan dari yang berbentuk uang tunai menjadi berupa ekuitas melalui *Employee Stock Option Plan*. Pemberian bonus dalam bentuk saham akan mendorong manajer untuk berperilaku dan berpikiran sejalan dengan para pemegang saham. Ketika terjadi keselarasan antara pemilik saham serta pihak manajemen, sehingga masalah keagenan seperti manajemen laba akan menurun. Hal tersebut sesuai dengan studi milik Anggraeni dan Noviyanti (2022) dimana dijelaskan bahwa penerapan sistem kompensasi opsi saham bisa memberikan dampak negatif pada praktik manajemen laba perusahaan.

Faktor yang terakhir adalah Komisaris Independen yang berkaitan dengan prinsip GCG mengenai kemandirian (*independency*). Komisaris independen dapat dijelaskan sebagai anggota komisaris yang bebas dari hubungan bisnis perusahaan dan tidak terkait dengan manajemen perusahaan, para pemegang saham, atau dengan anggota komisaris lain (Almalita, 2018). Peran komisaris independen sangat penting dalam perusahaan selaku dewan pengawas perilaku manajemen dan dewan direksi. Peran pengawas ini diharapkan dapat dilakukan dengan sangat efektif untuk dapat menghindari terjadinya penyimpangan dalam proses bisnis dan dalam penyusunan laporan keuangan. Sifat kemandirian atau independensi yang dimiliki komisaris independen tidak memberikan wewenang untuk ikut andil dalam proses pengambilan keputusan manajemen, oleh karena itu dewan komisaris hanya perlu memberikan nasihat terkait pengelolaan perusahaan hingga pelaporan keuangan perusahaan kepada dewan direksi dan pihak manajemen. Menurut Chtourou (2001) dalam Prastiti dan Meiranto (2013) dalam perannya sebagai

pengawas, dewan komisaris independen diharapkan untuk berlatar belakang pendidikan dibidang akuntansi dan keuangan agar lebih efektif memahami proses bisnis dan penyusunan laporan keuangan untuk menghindari adanya kecurangan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mira *et al.* (2020) dimana komisaris yang memiliki keahlian akuntansi berpengaruh negatif terhadap manajemen laba perusahaan.

Penelitian ini merujuk kepada penelitian terdahulu milik Zubaidah *et al.* (2021) tentang *Gender Diversity, Institutional Ownership, and Earning Management: Case on Distribution Industry in Indonesia* yang berhasil membuktikan bahwa diversitas gender dan kepemilikan insitusional dapat memberikan dampak negatif pada manajemen laba. Berlandaskan studi tersebut peneliti melakukan pengembangan dalam memperoleh hasil studi yang lebih akurat.

Pertama, peneliti penambahan variabel independen berupa kompensasi bonus dalam bentuk ESOP. Kompensasi bonus bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan untuk membangun motivasi para manajemen untuk meningkatkan kinerja (Evelyn & Apriwenni, 2018). Pemberian bonus ini dapat berupa finansial ataupun non-finansial, pada penelitian ini kompensasi bonus akan diukur berdasarkan diterapkan atau tidaknya program *Employee Stock Option Plan* (ESOP) dalam perusahaan. ESOP merupakan bentuk kompensasi jangka panjang yang disediakan atau ditawarkan oleh perusahaan agar karyawan mendapatkan kesempatan untuk memiliki sebagian saham perusahaan (Anggraeni & Noviyanti, 2022). Pemberian kompensasi bonus dalam bentuk saham akan mengubah tujuan dan pandangan manajemen, dimana manajemen akan lebih memikirkan prospek perusahaan jangka panjang daripada laba periode jangka pendek. Hal tersebut dapat menyelaraskan pandangan pihak manajemen dengan pemilik saham, maka manajemen laba dapat dihindari.

Kedua, peneliti menambahkan variabel keahlian komisaris independen sebagai variabel independen. Komisaris independen memiliki wewenang terhadap akses pengawasan kepada pihak manajemen yang mengelola perusahaan. Menurut

Chtourou (2001) dalam Lestari *et al.* (2022) tingkat kompetensi atau keahlian komisaris independen dapat mempengaruhi tingkat kecurangan pelaporan keuangan, sehingga semakin kompeten dewan komisaris independen maka akan berkurang kemungkinan adanya praktik manajemen laba. Hal tersebut sesuai pada hasil studi dari Mira *et al.* (2020) bahwa anggota komisaris dengan latar belakang pendidikan dibidang keuangan dan akuntansi dapat mengurangi tingkat kecurangan laba. Posisi komisaris independen yang tidak terikat dan tidak dipilih oleh para pemegang saham akan diharapkan lebih adil dan transparan dalam memberikan pengawasan dan masukan kepada pihak direksi dan manajemen mengenai pengelolaan perusahaan dan pelaporan keuangan, ditambah dengan keahlian atau latar belakang pendidikan dibidang keuangan serta akuntansi diharapkan bisa menurunkan masalah keagenan dalam pelaporan keuangan seperti manajemen laba. Berlandaskan uraian tersebut, penelitian ini akan menambahkan variabel keahlian keuangan komisaris independen sebagai variabel independen yang dapat mempengaruhi manajemen laba.

Ketiga, periode penelitian ini menggunakan data dengan periode lima tahun, yaitu selama periode 2018-2022 dengan tujuan untuk dapat memperluas hasil penelitian dan memperoleh perkembangan terbaru. Selain itu, populasi penelitian ini ialah seluruh perusahaan dari sektor manufaktur yang terdaftar sesuai BEI untuk dapat menjangkau beberapa perusahaan secara luas, sehingga diharapkan dengan semakin banyaknya objek penelitian, maka hasil yang didapat pada penelitian ini lebih sesuai.

Menurut uraian latar belakang di atas, dengan begitu peneliti memilih untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang bisa mempengaruhi praktik manajemen laba dalam perusahaan manufaktur di Indonesia dengan judul **“Pengaruh *Gender Diversity*, Kompensasi Bonus, dan Komisaris Independen Terhadap Manajemen Laba (Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode Tahun 2018-2022)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Diversitas Gender Dewan Direksi berpengaruh negatif terhadap Manajemen Laba?
2. Apakah Kompensasi Bonus berpengaruh negatif terhadap Manajemen Laba?
3. Apakah Keahlian Keuangan Dewan Komisaris Independen berpengaruh negatif terhadap Manajemen Laba?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Diversitas Gender Dewan Direksi terhadap Manajemen Laba
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Kompensasi Bonus terhadap Manajemen Laba
3. Untuk mengetahui pengaruh dari Keahlian Keuangan Dewan Komisaris Independen terhadap Manajemen Laba

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengkonfirmasi kaitannya teori agensi dengan penerapan aspek dalam *Good Corporate Governance* terhadap adanya praktik manajemen laba dalam perusahaan di Indonesia yang diukur dengan model modifikasi Jones.

2. Manfaat Empiris

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bukti empiris terkait dengan faktor yang mempengaruhi praktik manajemen laba pada perusahaan di Indonesia. Juga diharapkan dapat menjadi landasan dan tambahan literatur bagi penelitian selanjutnya berdasarkan topik dan masalah yang sama.

3. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam pengambilan keputusan guna menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan fenomena yang ada di lapangan. Serta dapat menjadi bahan evaluasi dan pembentukan kebijakan di masa mendatang untuk berbagai pihak mengenai topik serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Agensi

Teori Agensi (*Agency Theory*) merupakan teori yang membahas tentang hubungan kontrak antara pihak *principal* dan *agent* (Jensen & Meckling, 1976). Hubungan kontrak ini terjadi karena pihak prinsipal merekrut pihak lain untuk membantu mengelola aset milik mereka, pihak lain ini kemudian disebut dengan agen. Fokus utama dari teori ini adalah mengenai cara memperoleh keselarasan tujuan dan pandangan antara kedua pihak melalui perjanjian dalam kontrak.

Selain dari hubungan kontrak ada beberapa poin penting pada teori agensi menurut Jensen dan Meckling, yaitu konflik kepentingan. Pada teori agensi diasumsikan bahwa setiap pihak memiliki kepentingan masing-masing yang akhirnya akan membedakan tujuan akhir mereka. Adanya konflik kepentingan yang timbul ini menyebabkan pihak agen tidak selalu bekerja sejalan dengan harapan prinsipal, pihak agen akan cenderung bertindak sesuai dengan kepentingannya demi mendapat keuntungan pribadi.

Pada dunia bisnis perusahaan, prinsipal dapat diibaratkan sebagai para pemegang saham dan agen diibaratkan para dewan direksi dan pihak manajemen yang memang direkrut secara sengaja untuk menjalankan perusahaan sesuai dengan keputusan dan keinginan para prinsipal. Namun, kenyataan di lapangan sering kali ditemukan bahwa agen memiliki tujuan dan pandangan yang berbeda dari para prinsipal. Hal inilah yang disebut dengan masalah atau konflik keagenan (Muhammad & Pribadi, 2020). Perbedaan pandangan dimana prinsipal menginginkan adanya timbal balik (*return*) dari investasi yang sudah ditanamkan

dalam perusahaan demi kepentingan dirinya, sama halnya dengan agen yang lebih mengutamakan kepentingan dirinya sendiri. Pihak agen lebih bertujuan pada hal yang dapat menguntungkan mereka secara pribadi, seperti perolehan kompensasi atas kinerja atau jasanya secara maksimal, fasilitas kerja yang memadai, hingga waktu kerja yang lebih fleksibel.

Poin penting lainnya dalam teori agensi yang dipercaya dapat menimbulkan konflik keagenan adalah adanya asimetri informasi. Menurut Anggraeni & Noviyanti (2022) asimetri informasi dapat membantu pihak agen untuk mencapai keuntungan pribadi mereka, hal ini dikarenakan pihak agen merasa lebih unggul karena menguasai informasi internal mengenai kondisi dan prospek perusahaan daripada pihak prinsipal. Menurut Maria (2016) adanya penguasaan informasi yang tidak seimbang dapat meningkatkan peluang para agen untuk menjalankan praktik manajemen laba demi memperoleh keuntungan pribadi dan menipu para prinsipal soal kinerja dan keadaan perusahaan. Untuk dapat menghindari hal tersebut prinsipal harus bersedia menanggung biaya keagenan, seperti biaya pemantauan atau dengan memberikan insentif yang layak atau yang sesuai dengan harapan para agen.

Adanya kegiatan pemantauan akan membantu prinsipal dapat mengawasi seluruh tindakan yang dilakukan oleh para agen agar tetap sesuai dengan keinginan dan tujuan prinsipal, dengan begitu para agen tidak akan berani mengambil risiko tinggi untuk melakukan kecurangan seperti praktik manajemen laba yang dapat merugikan prinsipal. Selain melalui pemantauan, prinsipal dapat menggunakan kontrak insentif yang berisikan besaran insentif yang akan diberikan oleh prinsipal kepada agen sebagai bentuk motivasi agar agen memiliki preferensi yang sama dengan prinsipal.

2.1.2 *Good Corporate Governance*

Good Corporate Governance (GCG) atau tata kelola perusahaan yang baik awalnya dikenalkan pada tahun 1992 melalui laporan keuangan dari *Cadbury Committee*, GCG dapat diartikan sebagai suatu perangkat yang berisi peraturan mengenai hubungan atau relasi antara pihak manajemen sebagai pengelola perusahaan, para

pemangku kepentingan, investor, karyawan, kreditur, hingga pemerintahan. GCG suatu perusahaan dapat dikatakan sudah baik ketika penerapannya sesuai dengan apa yang tertuang pada Pedoman Umum GCG.

Tujuan utama dari diterapkannya GCG adalah untuk memastikan terciptanya transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dari semua pihak yang terlibat dalam proses pengelolaan perusahaan. Penerapan GCG didukung oleh tiga hal yang saling berkaitan, yang pertama adalah negara dan para perangkat kenegaraan sebagai regulator; yang kedua adalah dunia pasar usaha sebagai pelaku; dan yang ketiga adalah masyarakat sebagai konsumen pasar. Penerapan GCG di Indonesia didasarkan pada peraturan perundang-undangan oleh negara selaku regulator untuk mewujudkan pasar yang transparan, konsisten, dan efektif. Salah satu regulasinya adalah UU RI No. 40 Tahun 2007 yang berisi mengenai Perseroan Terbatas menyebutkan bahwa “masyarakat menuntut akan layanan yang cepat, kepastian hukum, serta tuntutan akan pengembangan dunia usaha yang sesuai dengan prinsip pengelolaan perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*)”.

Implementasi GCG pada perusahaan memiliki beberapa tahapan penting yang perlu analisis cermat agar sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan agar penerapan GCG dapat berjalan secara efektif. Berikut adalah tahapan atau proses GCG yang umum dilakukan oleh perusahaan:

1. Proses Persiapan

Proses persiapan implementasi GCG pada perusahaan dibagi menjadi tiga langkah utama yang terdiri dari:

a. *Awareness Building*

Langkah persiapan yang pertama adalah membangun kesadaran atau *awareness* kepada para pelaku pengelola bisnis perusahaan mengenai pentingnya GCG dan pentingnya menjaga komitmen untuk saling bekerja sama dalam mewujudkan penerapan GCG yang efektif. Langkah ini dapat dilakukan lewat bantuan pihak independen eksternal, bentuk kegiatan yang dapat dilakukan berupa pelatihan,

loka karya, atau seminar mengenai pentingnya penerapan GCG dalam perusahaan.

b. *Good Corporate Governance Assessment*

Langkah selanjutnya dalam proses persiapan adalah dengan melakukan pemetaan terkait kondisi perusahaan. Hal ini diperlukan untuk dapat membantu proses identifikasi aspek-aspek perusahaan yang perlu diperhatikan atau diubah tata kelolanya, serta membantu dalam pemilihan langkah-langkah yang tepat untuk diterapkan. Proses ini dapat dilakukan dengan membentuk tim analisis untuk melakukan pengamatan di tiap aspek yang terdapat pada perusahaan, seperti struktur dewan, sistem pengendalian internal, hingga budaya dalam perusahaan.

c. *Good Corporate Governance Manual Building*

Langkah terakhir dalam proses persiapan adalah dengan menyusun pedoman atau manual. Pedoman yang disusun didasari oleh hasil pemetaan atau hasil studi tim analisis dalam langkah *assessment* yang berisi jenjang kesiapan perusahaan serta identifikasi aspek prioritas yang perlu penerapan GCG. Penyusunan pedoman perusahaan ini dilaksanakan dengan bantuan tenaga ahli independen eksternal. Pedoman nantinya dapat dibedakan berdasarkan struktur organisasi perusahaan dan ditambah dengan pedoman perusahaan secara umum.

2. Proses Implementasi

Proses selanjutnya adalah implementasi, setelah manual atau pedoman GCG perusahaan disusun penerapan GCG dapat dilakukan dengan melalui tiga langkah utama, yaitu:

a. Sosialisasi

Langkah yang pertama adalah dengan mengenalkan pedoman penerapan GCG perusahaan yang sudah disusun kepada seluruh organ perusahaan. Langkah ini dapat dilakukan dengan bentuk sosialisasi dan akan lebih baik jika dilakukan oleh tim yang dibentuk khusus. Langkah ini bertujuan agar seluruh aspek

perusahaan dapat mengerti isi dari pedoman atau manual GCG, agar implementasi GCG dapat dijalankan dengan komitmen penuh.

b. Implementasi

Langkah selanjutnya adalah penerapan nyata dalam perusahaan didasari oleh pedoman yang telah dikenalkan sebelumnya. Implementasi harus bersifat *topdown approach*, artinya implementasi harus melibatkan keputusan tertinggi seperti dewan komisaris dan direksi perusahaan dan mengalir hingga ke tingkat yang lebih rendah.

c. Internalisasi

Langkah selanjutnya adalah internalisasi, yaitu tahapan implementasi jangka panjang. Tahapan ini mencakup beberapa upaya untuk dapat menerapkan GCG dalam segala proses bisnis perusahaan, dengan begitu harapannya GCG dapat diterapkan dalam waktu lama bukan hanya sekedar di awal pengenalan.

3. Proses Evaluasi

Proses yang terakhir adalah evaluasi. Proses ini penting sehingga perlu diperhatikan dan dilaksanakan secara teratur, hal ini dikarenakan dari proses ini akan diketahui sudah sejauh mana efektivitas penerapan GCG dalam perusahaan. Proses ini perlu dilakukan audit, dengan bantuan pihak konsultan independen dari luar dengan hasil akhir berupa skor dan rekomendasi atas penerapan GCG di perusahaan. Tujuan lain dilakukan proses evaluasi adalah untuk memudahkan perusahaan mengidentifikasi ulang sudah sampai mana penerapan GCG yang dilakukan, dan untuk melakukan pemetaan ulang mengenai kondisi perusahaan yang perlu diberikan perhatian khusus. Melalui evaluasi pihak manajemen dapat melakukan perencanaan perbaikan yang diperlukan sesuai dengan skor dan rekomendasi yang diberikan oleh konsultan.

Implementasi GCG pada perusahaan harus didasari pada asas-asas dasar GCG agar dapat berjalan secara efektif. Terdapat lima poin utama asas GCG yang menjadi prinsip pedoman dalam menerapkan tata kelola perusahaan yang baik menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), antara lain:

1. Transparansi (*Transparency*)

Prinsip ini mengacu pada tingkat kemampuan para investor dan para pemangku kepentingan lainnya untuk dapat mengetahui, memahami, dan melihat proses bisnis serta dasar atas pengambilan keputusan yang digunakan dalam menjalankan proses pengelolaan perusahaan.

2. Akuntabilitas (*Accountability*)

Prinsip ini mengacu pada bentuk pertanggungjawaban para dewan direksi atas keputusan yang diambil dan hasil yang telah dicapai berdasarkan kewenangan yang telah dipercayakan untuk memimpin pelaksanaan pengelolaan bisnis perusahaan.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Prinsip ini mengacu pada konsekuensi yang diterima oleh seseorang dalam perusahaan atas tindakan yang dilakukan dalam mengelola aset perusahaan berdasarkan wewenang dan tugas yang diberikan. Selain itu, prinsip ini mengacu pada sikap tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat serta lingkungan di sekitar perusahaan yang terkena pengaruh dari proses bisnis.

4. Kemandirian (*Independency*)

Prinsip ini mengacu pada sikap independensi yang dimiliki oleh tiap organ perusahaan untuk tidak terpengaruh oleh pihak luar, sehingga pengambilan keputusan tidak akan bias dan tidak terpengaruh dari kepentingan pribadi siapapun.

5. Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*)

Prinsip yang terakhir mengacu pada tindakan perlakuan yang sama antar pihak dalam perusahaan. Prinsip ini menjadi penjamin adanya perlindungan dari perilaku diskriminasi dan kesetaraan gender, ras, agama, dan keberagaman lainnya.

2.1.3 Manajemen Laba

Manajemen laba (*Earning Management*) merupakan bentuk praktik manipulasi laporan keuangan oleh manajemen dengan maksud untuk memastikan bahwa laba yang disajikan pada laporan keuangan selaras pada harapan atau sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh prinsipal. Menurut Merchant (1989) dalam penelitian Merchant and Rockness praktik *earning management* adalah bentuk dari kejahatan moral yang dilakukan pihak agen dengan tujuan untuk merubah nilai dalam laporan keuangan sehingga tidak sesuai dengan kenyataan dan bertujuan untuk menyesatkan pihak prinsipal atau para investor.

Terdapat beragam teknik dalam melakukan praktik manajemen laba, dimulai dari cara sah yang diizinkan oleh Standar Akuntansi Keuangan (SAK), yaitu dengan cara mengganti metode akuntansi yang digunakan perusahaan, hingga cara ilegal yang sudah jelas tidak diperbolehkan oleh SAK (Awalia *et al.*, 2023). Praktik manajemen laba dikelompokkan menjadi dua berdasarkan metodenya, yakni metode manajemen laba riil serta metode manajemen laba akrual. Manajemen laba akrual ialah metode manajemen laba yang dilaksanakan dengan memainkan ketentuan dan komponen-komponen akrual laporan keuangan. Akrual ialah perbedaan pada laba serta arus kas. Menurut Awalia *et al.*, (2023) akrual adalah dasar dari manajemen laba dikarenakan sebagian besar dari keputusan akuntansi menggunakan akrual dalam pengambilan keputusannya. Sedangkan, manajemen laba riil adalah bentuk metode manajemen laba yang dilakukan lewat kegiatan operasional perusahaan dalam periode akuntansi tertentu.

Menurut Adryanti (2019) manajemen laba akrual lebih umum dilakukan karena penyusunan laporan keuangan didasari oleh metode akuntansi berbasis akrual, hal ini dikarenakan basis akrual diketahui lebih rasional serta adil dibanding basis kas. Menurut Adryanti (2019) konsep akrual dikelompokkan menjadi dua, yakni *discretionary accrual* serta *non-discretionary accrual*. *Discretionary accrual* yaitu konsep akrual yang bisa ditetapkan oleh manajemen, pada konsep ini memungkinkan manajemen untuk bisa menentukan ketentuan terhadap penentuan teknik atau estimasi dalam pencatatan akuntansi. Sebaliknya, *non-discretionary*

accrual tidak berkaitan dengan kebijakan manajemen melainkan berasal dari faktor eksternal seperti keadaan ekonomi dan tingkat permintaan pasar. Menurut Irawan dan Lasdi (2023) komponen *discretionary accrual* seperti, piutang, aset modal, dan biaya piutang tak tertagih yaitu bagian pada akrual yang bisa dikendalikan oleh manajer. Manajemen laba bisa terdapat dikarenakan kebebasan yang dimiliki oleh manajemen dalam memutuskan metode dan estimasi akuntansi yang akan digunakan pada komponen akrual tersebut.

Selain dari kebebasan manajemen tersebut, menurut Awalia *et al.*, (2023) manajemen laba juga bisa timbul akibat adanya kesenjangan informasi yang menjadi masalah keagenan. Pihak agen secara langsung dapat mengetahui kondisi dan kemampuan perusahaan secara lebih baik dibandingkan dengan pihak prinsipal. Inilah yang memungkinkan agen lebih mengetahui kondisi internal perusahaan dan kemudian mendorong timbulnya sikap oportunistik pada manajer yang menjadi faktor utama mengapa pihak agen berani untuk melakukan praktik manajemen laba. Menurut Watts & Zimmerman (1990) ada tiga asumsi tentang sikap oportunistik yang menjadi motivasi pihak agen berani dalam melaksanakan manajemen laba, yakni:

1. Motivasi Bonus (*The Bonus Plan Hypothesis*)

Beberapa perusahaan menjanjikan bonus atau kompensasi kepada pihak manajemen jika mereka berhasil mencapai target laba penjualan yang ditentukan di awal periode. Janji yang diberikan perusahaan ini bisa menjadi hal yang memotivasi pihak manajemen dalam melaksanakan manajemen laba dengan memanipulasi laporan keuangan agar sesuai dengan yang diinginkan prinsipal.

2. Kontrak Utang (*The Debt Equity Hypothesis*)

Ketika perusahaan memiliki kontrak utang yang mengharuskan perusahaan menjaga kinerjanya, misalnya dengan menjaga tingkat posisi keuangan atau tingkat posisi laba. Hanya saja ketika syarat tersebut tidak dipenuhi, perusahaan akan terancam melanggar kontrak dan harus membayar denda, akibatnya pihak manajemen akan termotivasi untuk melaksanakan manajemen laba dengan

mengganti metode akuntansi yang sekiranya bisa menstabilkan posisi keuangan maupun keuntungan perusahaan.

3. Biaya Politik (*The Political Cost Hypothesis*)

Selain bertujuan untuk meningkatkan laba, manajemen laba dilaksanakan oleh agen dengan tujuan menurunkan laba tahunan dengan maksud menghindari pembayaran biaya politik. Perusahaan yang dianggap memiliki laba tinggi akan berpengaruh pada tingkat biaya politik yang harus ditanggung. Contoh biaya politik disini adalah pajak, subsidi untuk pemerintah, dan biaya lainnya.

2.1.4 Diversitas Gender

Diversitas dapat diartikan sebagai suatu konsep yang merujuk pada keberagaman idperusahaan pada suatu kelompok yang pada studi berikut yaitu jajaran dewan direksi. Keberagaman gender menjadi salah satu topik yang selalu diperbincangkan, dalam bisnis, diversitas gender sering dikaitkan dengan kesetaraan peluang dan komposisi gender dalam jajaran kepemimpinan. Hal tersebut sesuai dengan asas GCG berupa kesetaraan, dimana dalam bisnis diberikan kesetaraan peluang sebagai kesempatan bagi semua gender untuk dapat berpartisipasi dalam perkembangan organisasi.

Pada penelitian tentang perilaku (*behavior*) kelompok dewan yang lebih beragam dipercaya dapat memberikan hasil keputusan yang lebih beragam juga dan lebih inovatif daripada kelompok dewan homogen (Singh & Vinnicombe, 2004). Akibatnya komposisi wanita dalam jajaran dewan komisaris menjadi perhatian dalam beberapa penelitian bisnis. Keberagaman gender didasari kepada perbedaan pada laki-laki serta wanita menurut bentuk fisik, sifat, perilaku, bahkan perannya dalam masyarakat. Pada penelitian yang dilakukan oleh Singh & Vinnicombe (2004) direktur wanita dianggap lebih memahami perkembangan segmen pasar perusahaan daripada direktur pria. Selain itu, secara umum sifat pria dan wanita memang sudah berbeda dibuktikan dari teori psikologi, yaitu teori *Evolutionary Psychology* yang dikembangkan oleh Cosmides dan Tooby (2000) berdasarkan teori evolusi Darwin. Pada teori tersebut disimpulkan bahwa perbedaan perilaku antara wanita dan pria

adalah hasil evolusi adaptif sejak zaman dahulu. Disebutkan bahwa perilaku wanita cenderung akan lebih menghindari bahaya, mengutamakan keamanan, menjauhi risiko, lebih bersifat gugup, mudah khawatir, berhati-hati, dan waspada, tidak seperti pria yang cenderung berani mengambil risiko untuk memperoleh keuntungan jangka pendek seperti perubahan status, bonus, atau bahkan pasangan.

Menurut penelitian dari Meyditiya *et al.* (2024) wanita cenderung berperilaku oportunistik lebih rendah dibandingkan dengan pria, sehingga direktur wanita akan cenderung lebih taat dan menuntut akuntabilitas tinggi dalam proses manajemen yang dapat menurunkan kemungkinan terjadinya praktik manajemen laba. Sesuai dengan penelitian dari Irawan & Lasdi (2023) dan Luo *et al.* (2017) yang memperoleh hasil jika diversitas gender dewan direksi berdampak negatif pada manajemen laba, dimana keberadaan wanita pada jajaran dewan direksi dapat mengurangi tindak manajemen laba dalam perusahaan.

2.1.5 Kompensasi Bonus Saham

Kompensasi merupakan suatu bentuk pembayaran yang diberikan perusahaan sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang sudah diberikan oleh pegawai. Menurut Noviani (2022) mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan baik secara langsung maupun tidak dan dalam bentuk finansial maupun tidak yang diberikan secara adil atas jasa yang sudah diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi ini dijadikan oleh pihak prinsipal untuk dapat mengendalikan kinerja agen untuk mencapai tujuan yang selaras.

Terdapat beberapa macam jenis kompensasi bonus yang dapat diberikan oleh perusahaan. Terdapat bentuk kompensasi bonus dalam bentuk finansial seperti bonus tahunan, bonus komisi, bonus proyek, hingga Tunjangan Hari Raya (THR). Di samping itu terdapat juga kompensasi bonus dalam bentuk non-finansial, contohnya seperti kompensasi saham, hadiah penghargaan, hari libur tambahan, hingga perjalanan wisata gratis. Perusahaan yang memberikan kompensasi bonus dalam bentuk uang tunai akan menyebabkan manajer berupaya untuk meningkatkan laba demi mendapatkan bonus (Abdi & Jogi, 2014).

Selain dapat menjadi motivasi bagi manajer, pemberian kompensasi opsi saham melalui program ESOP (*Employee Stock Option Plan*), menurut penelitian Essid (2012) penerapan ESOP dapat menurunkan manajemen laba karena manajer akan merasa memiliki sebagian dari perusahaan. Manajer akan memiliki pandangan yang sama dengan para pemegang saham dengan kepemilikan saham yang dimilikinya, oleh karena itu manajer akan memilih untuk menstabilkan kinerja perusahaan secara nyata dan mengelola perusahaan lebih baik dengan menghindari risiko tinggi.

2.1.6 Dewan Komisaris Independen

Dewan komisaris adalah bagian dari organ perusahaan yang mempunyai tugas sebagai badan pengawas dan penasihat, tetapi tidak berpartisipasi dalam proses penentuan keputusan (Prastiti & Meiranto, 2013). Menurut UU No, 40 Tahun 2007 terkait Perseroan Terbatas, dewan komisaris diartikan sebagai “organ perseroan yang bertugas melaksanakan peninjauan dengan umum dan/atau khusus, serta memberikan masukan kepada dewan direksi”.

Pada jajaran dewan komisaris terdapat komisaris independen yang mempunyai kewajiban dalam pengawasan para dewan direksi dalam menjalankan tugasnya mengelola perusahaan, selain itu komisaris independen perlu melakukan pengawasan untuk menjamin bahwa hasil keputusan yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan semua pihak sehingga adil dan transparan. Perbedaan antara komisaris independen dan dewan komisaris lainnya yaitu komisaris independen dipilih dan diangkat berdasarkan hasil Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) serta tidak mempunyai kaitan pada para investor utama, anggota direksi dan/atau komisaris lain (Undang-Undang RI No. 40, 2007).

Berkaitan dengan prinsip GCG mengenai kemandirian, komisaris independen mempunyai tugas pokok dalam tata kelola perusahaan. Menurut FCGI (2003), komisaris merupakan fokus utama dari *Good Corporate Governance* sebagai penjamin pelaksanaan strategi perusahaan, pemantauan terhadap proses bisnis perusahaan yang dilaksanakan pihak manajemen, serta penjamin terlaksananya akuntabilitas dalam perusahaan. Komisaris independen memegang peran penting

untuk melakukan pengawasan yang efektif untuk dapat menghindari adanya praktik manipulasi laba oleh manajemen (Setiawan, 2018). Pada studi yang dilaksanakan oleh Prastiti dan Meiranto (2013) diperoleh bahwa karakter independensi dari dewan komisaris berpengaruh negatif pada manajemen laba, maka bisa diartikan jika adanya komisaris independen bisa meminimalisir terjadinya praktik manajemen laba.

Sebagai organ yang sangat diperlukan dalam perusahaan, komisaris independen harus profesional dan memiliki kompetensi pribadi, seperti memiliki keahlian dalam bidang yang berkaitan dengan bisnis. Fungsi utama dari dewan komisaris selain menjadi pengawas adalah sebagai penasihat dewan direksi ketika pengambilan keputusan mengenai pengelolaan perusahaan, dengan begitu komisaris independen diharapkan mempunyai keahlian dibidang bisnis. Penelitian dari Xie *et al.* (2003) menyebutkan manajemen laba di perusahaan akan berkurang ketika komisaris independen berlatar belakang pendidikan keuangan atau yang ahli dalam keuangan agar dapat memberikan manfaat lebih dalam memahami keadaan perusahaan dan laporan keuangan perusahaan, serta untuk meninjau permasalahan yang ada.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Zubaidah <i>et al.</i> (2021)	Y: <i>earning management</i> X1: <i>gender diversity</i> X2: <i>institutional ownership</i>	Diperoleh hasil bahwa diversitas gender dan kepemilikan institusional berpengaruh negatif terhadap manajemen laba perusahaan.
2.	Muhammad dan Pribadi (2020)	Y: manajemen laba X1: kompensasi bonus	Diperoleh hasil bahwa kompensasi bonus berpengaruh negatif, tingkat

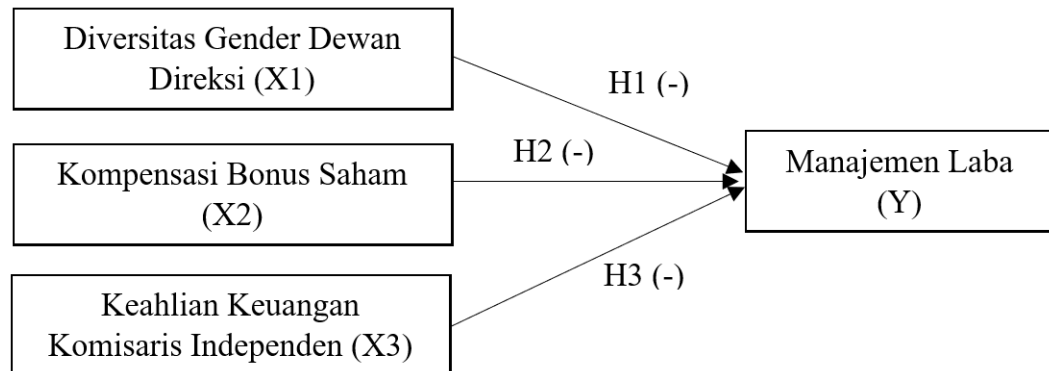
		X2: tingkat pendidikan dewan direksi X3: jumlah direktur wanita	pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh, dan proporsi dewan direksi wanita berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba.
3.	Rizki <i>et al.</i> (2021)	Y: <i>earning management</i> X1: <i>woman director</i>	Diperoleh hasil bahwa kehadiran direktur perempuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen laba dan manajemen pendapatan perusahaan perbankan di asia tenggara.
4.	Agustrianita <i>et al.</i> (2020)	Y: manajemen laba X1: struktur kepemilikan X2: ukuran perusahaan X3: komisaris independen X4: kompensasi bonus	Diperoleh hasil bahwa struktur kepemilikan, ukuran perusahaan, komisaris independen secara parsial mempengaruhi manajemen laba. Sedangkan kompensasi bonus tidak mempengaruhi manajemen laba
5.	Lestari <i>et al.</i> (2022)	Y: manajemen laba X1: dewan pengawas syariah X2: kompensasi bonus X3: gender dewan direksi	Ukuran dewan pengawas syariah, kompensasi bonus, komposisi gender direksi, serta pendidikan direksi tidak mempengaruhi manajemen laba.

		X4: pendidikan dewan direksi	
6.	Prastiti dan Meiranto (2013)	Y: manajemen laba X1: ukuran dewan komisaris X2: independensi dewan komisaris X3: keahlian keuangan dewan komisaris X4: frekuensi pertemuan dewan komisaris X5: ukuran komite audit X6: independensi komite audit X7: keahlian keuangan komite audit X8: frekuensi pertemuan komite audit	Diperoleh hasil bahwa ukuran (X1), independensi (X2), dan frekuensi pertemuan (X4) dewan komisaris berpengaruh negatif. Sedangkan, keahlian keuangan (X3) dewan komisaris berpengaruh positif terhadap manajemen laba. Ukuran (X5), independensi (X6), keahlian keuangan (X7), serta frekuensi pertemuan (X8) komite audit berpengaruh negatif terhadap manajemen laba.
7.	Fionita dan Fitra, (2021)	Y: manajemen laba X1: kepemilikan institusional X2: komisaris independen X3: komite audit X4: pertumbuhan penjualan X5: leverage	Kepemilikan institusional, komite audit, pertumbuhan penjualan, serta leverage tidak memiliki pengaruh terhadap manajemen laba. Berkebalikan dengan itu, variabel komisaris independen berpengaruh positif terhadap manajemen laba.

8.	Kusuma <i>et al.</i> , (2023)	Y: <i>earning management</i> X1: <i>quality audit</i> X2: <i>bonus mechanism</i> X3: <i>company size</i> Variabel Moderasi: managerial ownership	Kualitas audit diperoleh dapat secara positif mempengaruhi manajemen laba. Untuk variabel mekanisme bonus berpengaruh secara tidak signifikan terhadap manajemen laba. Sedangkan untuk ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Variabel moderasi, kepemilikan manajerial tidak dapat memoderasi hubungan ketiga variabel lainnya dengan manajemen laba.
9.	Wulansari dan Nur Maharani (2021)	Y: manajemen laba X1: ESOP (Employee Stock Option Plan)	Diperoleh hasil bahwa ESOP tidak berpengaruh terhadap manajemen laba perusahaan.
10.	Pratomo dan Alma (2020)	Y: manajemen laba X1: dewan komisaris independen X2: kepemilikan institusional X3: kepemilikan manajerial X4: kepemilikan asing	Variabel dewan komisaris independen berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap manajemen laba. Kepemilikan institusional dan kepemilikan asing berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba. Variabel terakhir, kepemilikan

			manajerial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap manajemen laba.
--	--	--	---

2.3 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Diversitas Gender terhadap Manajemen Laba

Dewan direksi adalah kelompok eksekutif yang dipilih untuk mengelola dan mengawasi kegiatan bisnis perusahaan (Jensen & Meckling, 1976). Tugas utama dewan direksi mencakup pengawasan kepada manajemen, pengambilan keputusan strategis, hingga menjaga akuntabilitas kepada pemegang saham. Jajaran dewan direksi yang terdiri dari beberapa individu yang berbeda sudah pasti terdapat diversitas atau keberagaman di dalamnya, salah satunya adalah keberagaman gender. Studi oleh Zubaidah *et al.* (2021) menyimpulkan jika ternyata diversitas gender dewan direksi memberikan pengaruh negatif pada manajemen laba perusahaan, artinya semakin banyak wanita dalam jajaran direksi maka manajemen laba akan semakin rendah dilakukan. Selain itu, menurut studi oleh Singh dan Vinnicombe (2004) secara psikologi diketahui bahwa wanita cenderung bersifat lebih patuh, hati-hati, dan takut mengambil risiko. Sifat-sifat tersebut dapat menjadi bentuk tata kelola pengawasan yang baik

Sejalan dengan teori agensi, dimana dewan direksi berperan sebagai mekanisme pengelola tertinggi yang bertugas mengawasi manajemen agar bertindak sesuai kepentingan pemegang saham. Keberadaan dewan direksi wanita diharapkan dapat memberikan gaya kepemimpinan yang lebih efektif menurunkan kemungkinan terjadinya praktik manajemen laba. Berdasarkan hasil temuan pada studi terdahulu, diversitas gender dewan direksi memiliki implikasi negatif terhadap manajemen laba. Adanya dewan direksi wanita mampu meningkatkan kehati-hatian dan menekan risiko besar dalam proses pengambilan keputusan. Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti merumuskan hipotesis sementara, berupa:

H₁: Keberadaan dewan direksi wanita berpengaruh negatif terhadap manajemen laba.

2.4.2 Pengaruh Kompensasi Bonus Saham terhadap Manajemen Laba

Kompensasi bonus dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan nilai saham melalui Program Opsi Saham Karyawan. Melalui program ini kompensasi diberikan dengan tujuan agar para karyawan atau manajer dapat memiliki sebagian saham dari perusahaan. Kompensasi dalam bentuk opsi saham akan merubah pandangan manajer yang sebelumnya berjangka waktu pendek, dengan lebih mementingkan laba tahun berjalan agar terlihat bagus, berubah menjadi lebih mementingkan prospek masa depan perusahaan. Berdasarkan studi oleh Thamlim dan Dwi Mulyani (2023) diperoleh hasil temuan bahwa pemberian bonus dengan opsi saham dapat memberikan pengaruh negatif terhadap manajemen laba perusahaan.

Kompensasi bonus dalam bentuk saham dianggap dapat lebih efektif dikarenakan saham merupakan investasi bersifat jangka panjang dan nilainya akan dipengaruhi oleh laba perusahaan, dengan begitu pihak manajemen tidak akan berani mengambil risiko dengan memainkan laba perusahaan karena mereka memiliki sebagian dari perusahaan. Sejalan dengan teori agensi yang bertujuan untuk menyelaraskan pandangan dan tujuan antara agen dan prinsipal. Studi oleh Dewi dan Budiasih (2019) juga menyatakan bahwa terdapat kaitan negatif pada penerapan program kompensasi bonus saham dengan manajemen laba, dimana

penerapan ESOP akan menciptakan keselarasan kepentingan antara prinsipal dan agen sehingga segala dampak dari keputusan yang diterima ketika melakukan manajemen laba akan dialami oleh pihak agen itu sendiri. Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti merumuskan hipotesis sementara, berupa:

H₂: Kompensasi bonus saham berpengaruh negatif terhadap manajemen laba

2.4.3 Pengaruh Keahlian Keuangan dan Akuntansi Dewan Komisaris Independen terhadap Manajemen Laba

Komisaris independen adalah bagian dari para dewan komisaris yang dipilih melalui RUPS dan tidak ditunjuk langsung oleh para pemegang saham, sehingga komisaris independen tidak mempunyai keterkaitan kepentingan dengan pihak di dalam perusahaan atau dengan para pemegang saham (Prastiti & Meiranto, 2013). Memiliki tugas yang serupa dengan dewan komisaris umum, yaitu sebagai badan pengawas dan penasihat yang tidak ikut secara langsung dalam proses pengambilan keputusan bisnis perusahaan.

Berkaitan dengan teori agensi, dimana diperlukan mekanisme pengawasan yang tepat untuk dapat mengurangi adanya konflik keagenan, dewan komisaris independen dengan perannya sebagai dewan pengawas tertinggi bertugas memastikan pihak agen/pengelola bertindak sesuai kepentingan pemegang saham, keahlian keuangan diperlukan untuk dapat memaksimalkan fungsi pengawasan itu. Sesuai dengan studi oleh Mira *et al.* (2020) yang menjelaskan bahwa dewan komisaris berlatar belakang pendidikan keuangan cenderung mampu mendorong kurangnya praktik manajemen laba di perusahaan. Pemahaman dan keahlian dalam bidang keuangan dan akuntansi dapat membantu komisaris menelaah laporan keuangan untuk dapat menghindari terjadinya kecurangan. Berdasarkan penjelasan di atas peneliti merumuskan hipotesis sementara, berupa:

H₃: Keahlian keuangan komisaris independen berpengaruh negatif terhadap manajemen laba.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis dari penelitian ini ialah kuantitatif. Kuantitatif adalah jenis penelitian yang mengandalkan data berupa angka yang kemudian dianalisis melalui metode statistik. Penelitian dengan metode kuantitatif dilakukan dengan tujuan menguji asumsi-asumsi sementara berdasarkan teori dan data yang telah dikumpulkan untuk dapat menjelaskan faktor-faktor yang terbukti dapat mempengaruhi praktik manajemen laba. Pada penelitian ini, peneliti menguji serta memberikan bukti terkait asumsi sementara yang sudah disusun secara sistematis terhadap variabel-variabel yang akan diteliti, antara lain Diversitas Gender, Kompensasi Bonus, dan Keahlian Komisaris Independen.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Data merupakan informasi berupa fakta-fakta yang diterima oleh peneliti dari lingkungan penelitian (Cooper & Schindler, 2017). Berdasarkan jenisnya data penelitian dibagi dua, antara lain jenis data primer serta jenis data sekunder. Penelitian ini data yang digunakan ialah jenis data sekunder. Jenis data ini adalah data yang didapatkan tidak secara langsung, tetapi diperoleh melalui sumber lain seperti, laporan keuangan, informasi profil perusahaan, buku, dan sumber pustaka lainnya (Sugiyono, 2018). Data jenis sekunder adalah suatu informasi yang dikumpulkan dan diproses dari berbagai sumber yang digunakan untuk kebutuhan penelitian, pada penelitian ini data didapatkan dari laporan tahunan perusahaan yang tercatat pada BEI pada periode 2018 hingga 2022.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data merupakan semua hal yang mampu memberikan sekumpulan informasi mengenai data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian. Untuk penelitian dengan data sekunder, sumber untuk memperoleh data diterima melalui penghubung atau tidak secara langsung, seperti buku, jurnal, dokumen, laporan, profil perusahaan, hingga *website*. Pada penelitian ini, data bersumber dari laporan tahunan perusahaan yang tercatat pada BEI selama periode 2018-2022. Laporan keuangan tahunan perusahaan dapat diakses melalui situs asli milik BEI, yaitu www.idx.co.id atau melalui situs asli milik perusahaan yang menjadi objek penelitian. Sumber data dan informasi lain dapat diperoleh melalui sumber lain seperti jurnal, artikel, berita, dan sumber tertulis lainnya yang relevan dengan topik.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai suatu wilayah yang berisikan subjek atau objek yang memiliki ciri-ciri tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti agar dapat dipelajari serta kemudian diperoleh hasil atau kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Secara umum populasi juga dapat diartikan sebagai suatu kumpulan objek penelitian dengan karakteristik atau ciri tertentu yang telah ditentukan sebelumnya untuk dilakukan penelitian. Populasi dalam penelitian ini berupa seluruh perusahaan manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode 2018-2022.

3.3.2 Sampel

Sampel ialah bentuk representasi populasi atau bagian kecil yang mewakili keseluruhan populasi. Sampel dapat diperoleh melalui metode *purposive sampling*, merupakan metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria atau syarat tertentu agar dapat dipastikan kesesuaiannya dengan tema dan tujuan penelitian. Syarat sampel pada penelitian ini antara lain:

1. Perusahaan manufaktur yang tercatat pada Bursa Efek Indonesia pada periode 2018-2022.
2. Perusahaan yang menyajikan laporan keuangan tahunannya pada periode 2018-2022.

3. Perusahaan yang dapat menampilkan data-data lengkap dan relevan dengan topik penelitian pada laporan tahunan pada periode 2018-2022, data-data tersebut berupa:
 - a. Informasi umum jajaran dewan direksi dan dewan komisaris independen.
 - b. Informasi mengenai penerapan program ESOP pada perusahaan.
 - c. Informasi latar belakang pendidikan anggota dewan komisaris independen perusahaan.

3.4 Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Dependen

Variabel dependen ialah variabel yang bergantung pada variabel lainnya atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Variabel dependen juga biasa disebut dengan variabel terikat yang tidak mampu beroperasi sendiri dan merupakan bentuk *output* atau hasil yang diamati dari suatu penelitian. Variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah manajemen laba yang akan diestimasi menggunakan model modifikasi Jones (1991) yang telah dimodifikasi oleh Dechow *et al.*, (1995).

3.4.1.1 Manajemen Laba

Manajemen laba dapat diartikan sebagai suatu perbuatan memainkan nilai materialitas laba pada laporan keuangan yang dilakukan oleh manajer selaku pengelola perusahaan guna menghasilkan nilai akhir laba yang lebih baik atau yang sesuai dengan keinginan manajemen. Pada penelitian ini manajemen laba akan diukur dengan metode akrual melalui perhitungan *discretionary accrual* dengan menggunakan model modifikasi dari Jones (1991) yang dimodifikasi oleh Dechow *et al.*, (1995) dikarenakan dianggap sebagai model yang paling sesuai untuk mengidentifikasi manajemen laba, berikut adalah tahapan untuk dapat memperoleh nilai *discretionary accrual*:

1. Menghitung Nilai Total Akrua

$$TA_{it} = N_{it} - CFO_{it}$$

Keterangan:

TA_{it} = Total akrual perusahaan i tahun ke t

N_{it} = Laba bersih perusahaan i tahun ke t

CFO_{it} = Alur kas dari aktivitas operasional perusahaan i tahun ke t

2. Menghitung Estimasi Nilai Total Akrua (TA)

Perhitungan ini digunakan untuk memperoleh nilai koefisien regresi (β_1 , β_2 , β_3) yang akan diperlukan ketika akan memperoleh nilai NDA.

$$\frac{TA_{it}}{A_{it-1}} = \beta_1 \frac{1}{A_{it-1}} + \beta_2 \frac{[\Delta REV_{it}]}{A_{it-1}} + \beta_3 \frac{PPE_{it}}{A_{it-1}} + e$$

Keterangan:

TA_{it} = Total akrual perusahaan i tahun ke t

A_{it-1} = Total aset perusahaan i tahun ke $t-1$

ΔREV_{it} = Perubahan pendapatan perusahaan i tahun ke t

PPE_{it} = Jumlah aktiva tetap perusahaan i tahun ke t

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi

e = eror

3. Menghitung Nilai Nondiscretionary Accrual (NDA)

Perhitungan ini menggunakan nilai koefisien regresi yang telah didapatkan dari hasil perhitungan sebelumnya, maka untuk menghitung NDA adalah sebagai berikut:

$$NDA_{it} = \beta_1 \frac{1}{A_{it-1}} + \beta_2 \frac{[\Delta REV_{it} - \Delta REC_{it}]}{A_{it-1}} + \beta_3 \frac{PPE_{it}}{A_{it-1}}$$

Keterangan:

NDA_{it} = Non-discretionary Accruals perusahaan i tahun ke t

A_{it-1}	= Total aset perusahaan i tahun ke $t-1$
ΔREV_{it}	= Perubahan pendapatan perusahaan i tahun ke t
ΔREC_{it}	= Perubahan piutang perusahaan i tahun ke t
PPE_{it}	= Jumlah aktiva tetap perusahaan i tahun ke t
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien regresi

4. Menghitung Nilai *Discretionary Accrual* (DA)

Ketika sudah memperoleh nilai TA dan NDA, maka dapat dilakukan perhitungan untuk mendapatkan nilai DA dengan cara berikut:

$$DA_{it} = \frac{TA_{it}}{A_{it-1}} - NDA_{it}$$

Keterangan:

DA_{it} = *Discretionary Accrual* perusahaan i tahun ke t

TA_{it} = Total akrual perusahaan i tahun ke t

A_{it-1} = Total aset perusahaan i tahun ke $t-1$

NDA_{it} = *Non-discretionary Accrual* perusahaan i tahun ke t

3.4.2 Variabel Independen

Variabel independen biasa disebut sebagai variabel bebas yang dapat memberikan pengaruh dan perubahan kepada variabel dependen (Sugiyono, 2018). Variabel independen dapat dijelaskan sebagai variabel yang mampu berdiri sendiri dan merupakan variabel yang memberi sebab terhadap hasil penelitian. Pada penelitian ini variabel independen terdiri dari diversitas gender, kompensasi bonus, dan keahlian keuangan komisaris independen.

3.4.2.1 Diversitas Gender Dewan Direksi

Diversitas gender mengacu kepada perbedaan jenis kelamin dalam jajaran dewan direksi. Keberagaman gender dalam jajaran dewan direksi dipercaya dapat menciptakan keputusan yang lebih bervariasi, hal ini dikarenakan oleh sifat alami pria dan wanita yang berbeda (William & Best, 1990). Perbedaan sifat dan perilaku ini mempengaruhi tindakan yang dilakukan tiap dewan direksi dalam menghadapi

masalah dan konflik dalam perusahaan. Semakin banyak direktur wanita maka akan semakin kecil risiko yang akan diambil, mengenal sifat wanita yang lebih berhati-hati dalam bertindak (Lestari *et al.*, 2022). Diversitas gender dewan direksi dapat diukur dengan menghitung besaran persentase anggota dewan direksi wanita dalam seluruh jajaran dewan direksi perusahaan. Data mengenai informasi dewan direksi diperoleh melalui laporan tahunan perusahaan pada bagian Profil Perusahaan, sub bagian Profil Direksi. Pada penelitian ini diversitas gender dewan direksi diukur dengan rumus sebagai berikut:

$$DG = \frac{\text{Dewan Direksi Wanita}}{\text{Total Dewan Direksi}} \times 100\%$$

3.4.2.2 Kompensasi Bonus Saham

Kompensasi bonus merupakan jenis insentif tambahan yang dapat berupa uang saku tunai maupun bukan. Kompensasi bonus diberikan sebagai bentuk pengakuan atas jasa atau pencapaian yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kompensasi bonus dalam penelitian ini menggunakan kompensasi bonus berupa saham melalui program ESOP atau *Employee Stock Option Plan*, melalui program ini karyawan diberikan opsi untuk mendapatkan bonus berupa saham milik perusahaan. ESOP bertujuan untuk meningkatkan harga saham dan sebagai bentuk motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Data mengenai informasi program ESOP perusahaan diperoleh melalui laporan tahunan perusahaan pada bagian Profil Perusahaan, sub bagian Kronologi/Ikhtisar Pencatatan Saham. Pada penelitian ini kompensasi bonus saham akan diukur dengan menggunakan skor, yaitu kode satu (1) akan diberikan kepada perusahaan yang menerapkan ESOP dan kode nol (0) untuk perusahaan yang tidak menerapkan program ESOP.

3.4.2.3 Keahlian Keuangan Komisaris Independen (*Financial Expertise*)

Dewan komisaris independen yang mempunyai kemahiran dalam ilmu akuntansi dan keuangan diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memahami lebih baik mengenai isi laporan keuangan dan dalam pelaksanaan tugasnya sebagai dewan pengawas manajemen perusahaan. Pada penelitian ini variabel keahlian keuangan komisaris independen akan diukur dengan menghitung persentase jumlah komisaris

independen dengan berlatar belakang pendidikan dibidang akuntansi dan keuangan dari jumlah keseluruhan anggota komisaris independen pada suatu perusahaan. Data mengenai informasi latar belakang pendidikan komisaris independen diperoleh melalui laporan tahunan perusahaan pada bagian Profil Perusahaan, sub bagian Profil Dewan Komisaris, pengukuran variabel akan dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$FE = \frac{\text{Jumlah Komisaris Independen dengan Financial Expertise}}{\text{Total Komisaris Independen}} \times 100\%$$

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ialah metode analisis yang dipakai agar dapat memperoleh nilai statistik berdasarkan data yang telah diperoleh menjadi bentuk format yang lebih mudah dipahami. Hasil dari analisis ini dapat menjelaskan data dengan melihat nilai maksimum, minimum, rata-rata (), standar deviasi, *skewness*, dan *kurtosis* (Ghozali, 2018).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai bentuk asumsi dari nilai koefisien regresi dengan menggunakan metode kuadrat terkecil dengan tujuan untuk menguji kelayakan kondisi dan normalitas distribusi data sebelum melakukan uji hipotesis. Rangkaian uji asumsi klasik yaitu, uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan agarrr mengetahui normal atau tidaknya penyebaran variabel dependen dan independen dalam suatu model regresi, jika variabel dapat tersebar dengan normal atau sekedar mendekati normal maka model regresi tersebut dapat dikatakan baik. Pengujian dilakukan dengan memakai uji *Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S) dengan kriteria berikut:

1. Nilai probabilitas $> 0,05$ = hipotesis diterima karena data tersebar dengan normal atau mendekati normal.
2. Nilai probabilitas $< 0,05$ = hipotesis ditolak karena data tidak tersebar dengan normal.

3.5.2.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan agar mengetahui adanya korelasi atau tidak antar variabel dalam suatu model regresi (Ghozali, 2018). Ketika suatu model regresi tidak terdeteksi memiliki korelasi antar variabel maka dapat dikatakan baik. Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) berdasarkan hasil analisis regresi dengan syarat berikut:

1. Ketika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka multikolinieritas tidak terdapat dalam model regresi.
2. Ketika nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka multikolinieritas terdapat dalam model regresi dan variabel tersebut perlu dikeluarkan agar tidak menimbulkan bias.

3.5.2.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bermaksud untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode sebelumnya dalam persamaan model regresi (Sugiyono, 2018). Ketika autokorelasi tidak terdeteksi di dalam model regresi maka dapat dikatakan model regresi tersebut baik. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *Durbin-Watson* (dw). Hasil perhitungan dw akan dibandingkan dengan d_{tabel} yang memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_U) dan nilai batas bawah (d_L) dengan ketentuan berikut:

1. Ketika nilai $d_U < dw < (4 - d_U)$, maka tidak terdapat autokorelasi
2. Ketika nilai $dw < d_L$, maka terdapat autokorelasi positif
3. Ketika nilai $dw > (4 - d_L)$, maka terdapat autokorelasi negatif
4. Ketika nilai $d_L < dw < d_U$ atau $(4 - d_U) < dw < (4 - d_L)$, maka tidak dapat disimpulkan

3.5.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah dalam suatu model regresi ada perbedaan varian pada residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Santoso, 2020). Ketika dalam suatu model regresi tidak terdapat nilai heteroskedastisitas maka model regresi tersebut dapat dikatakan baik.

Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* dengan kriteria berikut:

1. Ketika nilai $\text{Sig.} > \alpha = 0.05$, maka tidak terdapat heteroskedastisitas
2. Ketika nilai $\text{Sig.} < \alpha = 0.05$, maka terdapat heteroskedastisitas.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus persamaan berikut:

$$EM = \alpha + \beta_1 GD + \beta_2 SO + \beta_3 FE + e$$

Keterangan:

EM	= Manajemen Laba	GD	= Diversitas Gender Dewan Direksi
α	= Konstanta	SO	= Kompensasi Bonus Saham
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien Regresi	FE	= Keahlian Keuangan Komisaris
e	= eror		Independen

3.5.4 Uji Hipotesis

3.5.4.1 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur besaran kemampuan variabel independen untuk dapat menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2018).

Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1, dengan syarat berikut:

1. Ketika nilai $R^2 < 0$, maka kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen sangat terbatas.
2. Ketika nilai $R^2 = 0$, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
3. Ketika nilai $R^2 > 0$, maka kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen sempurna.

Ketika R^2 memiliki kekurangan yang mendasar, yaitu adanya bias terhadap jumlah variabel independen di dalam model, maka penelitian akan menggunakan nilai *Adjusted R²* dengan nilai berada di antara 0 dan 1. Ketika nilai *Adjusted R²* mendekati nilai satu maka akan semakin baik kemampuan model tersebut dalam menerangkan variabel dependen.

3.5.4.2 Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan menunjukkan dampak variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Uji F dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikan (Sig.) berdasarkan level signifikansi sebesar 5% dengan kriteria berikut:

1. Ketika Sig F < 5% (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat diartikan variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Ketika Sig F > 5% (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat diartikan variabel independen secara keseluruhan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

3.5.4.3 Uji t

Uji t atau uji signifikansi individual dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada level signifikansi 5% dengan kriteria berikut:

1. Ketika nilai sig < 5% (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat diartikan beberapa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Ketika nilai sig > 5% (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat diartikan beberapa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *Gender Diversity*, Kompensasi Bonus Saham, dan Keahlian Keuangan Komisaris Independen terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan yang Terdaftar pada Bursa Efek Indonesia selama periode tahun 2018-2022. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Diversitas Gender Dewan Direksi berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba, sehingga semakin tinggi persentase proporsi wanita pada anggota dewan direksi perusahaan maka akan semakin tinggi peluang untuk melakukan manajemen laba. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad dan Pribadi (2020).
2. Kompensasi Bonus Saham (ESOP) berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba, sehingga dengan adanya penerapan program ESOP dapat menurunkan tingkat manajemen laba. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad dan Pribadi (2020).
3. Keahlian Keuangan Komisaris Independen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap manajemen laba, maka dapat disimpulkan bahwa proporsi komisaris independen dengan *financial expertise* tidak berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi manajemen laba. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anabella *et al.* (2022)

5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu

1. Penelitian ini berfokus pada perusahaan manufaktur dikarenakan dari seluruh sektor perusahaan, perusahaan manufaktur lah yang paling banyak menerapkan program ESOP. Tetapi, dari keseluruhan perusahaan yang terdaftar dalam BEI yang dijadikan populasi, peneliti menggunakan 27 perusahaan sebagai sampel hal tersebut diakibatkan banyaknya data *outlier* yang perlu dihapus karena menghasilkan nilai perhitungan *discretionary accrual* yang terlalu tinggi.
2. Penelitian ini baru mampu menjelaskan sebesar 8,7% faktor yang dapat mempengaruhi manajemen laba dan sisanya sebesar 91,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel independen.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah peneliti uraikan sebelumnya, maka saran untuk peneliti selanjutnya adalah menjangkau lebih banyak perusahaan dengan data lengkap yang diperlukan, sehingga sampel yang digunakan dapat lebih beragam untuk dapat mengurangi keterbatasan tersebut. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat menjadi faktor yang mampu mempengaruhi manajemen laba di luar dari variabel independen pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, V., & Jogi, Y. (2014). Pengaruh Kompensasi Bonus, Leverage, dan Pajak Terhadap Earning Management Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013. *Tax & Accounting Review*, 4(1).
- Adryanti, A. F. (2019). Pengaruh Pilihan Metode Manajemen Laba AkruaL Dan Riil Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Sektor Manufaktur. *Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1), 47–62.
- Agustrianita, Agussalim, & Yani, M. (2020). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Ukuran Perusahaan, Komisaris Independen, Dan Kompensasi Bonus Terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Industri Dasar Dan Kimia Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2020). *Jurnal Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti*, 1–14.
- Almalita, Y. (2018). Pengaruh Corporate Governance Dan Faktor Lainnya Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 19(2), 183–194. <https://doi.org/10.34208/jba.v19i2.271>
- Anggraeni, F., & Noviyanti, S. (2022). Pengaruh Asimetri Informasi, ESOP, Karakteristik Perusahaan, dan Rasio Keuangan terhadap Manajemen Laba. *E-Jurnal Akuntansi TSM*, 2(1), 13–24. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJATSM>
- Ardi, V. L., & Simamora, E. (2021). Penduga Parameter Model Regresi Linier Sederhana Hadirnya Heterokedastisitas dan Pencilan dengan Metode Robust Wild Bootstrap. *Karismatika*, 7(3), 48–59.
- Awalia, R., Kusumaningrum, R. A., & Nafis, N. S. (2023). Studi Literatur: Apakah Earnings Management Termasuk Tindakan Kecurangan? *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(2), 645–652. <https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/view/1325>
- Dechow, P. M., Sloan, R. G., & Sweeney, A. P. (1995). Detecting Earning Management. *The Accounting Review*, 70(2), 193–225. <https://doi.org/10.5694/j.1326-5377.1952.tb109167.x>
- Dewi, A. A. I. S., & Budiasih, I. G. A. N. (2019). Pengaruh Asimetri Informasi, Ukuran Perusahaan, dan Employee Stock Ownership Program pada Praktik Manajemen Laba. *E-Jurnal Akuntansi*, 27, 594. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i01.p22>
- Essid, W. (2012). Executive stock options and earnings management: Is there an option level dependence? *Corporate Governance*, 12(1), 54–70. <https://doi.org/10.1108/14720701211191337>

- Evelyn, & Apriwenni, P. (2018). Pengaruh Kompensasi Bonus, Ukuran Perusahaan, Leverage dan Kebijakan Dividen terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2013-2016. *Jurnal Akuntansi*, 021.
- Fatimah, D. (2019). Pengaruh Board Diversity terhadap Manajemen Laba. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 4(2), 223–233.
- Fionita, Y., & Fitra, H. (2021). Pengaruh Kepemilikan Institusional, Komisaris Independen, Komite Audit, Pertumbuhan Penjualan, dan Leverage terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 3(4), 893–907. <https://doi.org/10.24036/jea.v3i4.430>
- Irawan, A., & Lasdi, L. (2023). The Effect of Opportunistic Behavior, Board Gender Diversity, Financial Distress, & Political Connections on Real Earning Management. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(01), 466–482. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i1-51>
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *The Economic Nature of the Firm: A Reader, Third Edition*. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511817410.023>
- Kusuma, M. A., Malau, M., & Author, C. (2023). *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies Analysis of Audit Quality, Bonus Mechanism, and Company Size on Earning Management with Managerial Ownership as Moderating*. 58–64. <https://doi.org/10.32996/jefas>
- Lestari, R., Junjuran, M. I., Jannah, B. S., & Nufaisa, N. (2022). Pengaruh Ukuran Dewan Pengawas Syariah, Kompensasi Bonus, Komposisi Gender Dan Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba. *Journal of Accounting and Financial Issue (JAFIS)*, 3(2), 1–15. <https://doi.org/10.24929/jafis.v3i2.2275>
- Luo, J., Xiang, Y., & Huang, Z. (2017). Female directors and real activities manipulation : Evidence from China. *China Journal of Accounting Research*, 10(2), 141–166. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2016.12.004>
- Merchant, K. A., & Rockness, J. (1994). The Ethics of Managing Earnings: An Empirical Investigation. *Journal of Accounting and Public Policy*, 13(1), 79–94. [https://doi.org/10.1016/0278-4254\(94\)90013-2](https://doi.org/10.1016/0278-4254(94)90013-2)
- Meyditiya, Y. P., Nastiti, S. A. W., & Astuti, I. I. (2024). Pengaruh Corporate Governance, Profitabilitas, Leverage, Ukuran Perusahaan, Dan Gender Diversity Terhadap Manajemen Laba. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI*, 1(4), 73–81. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi>
- Mira, P., Andira, H., Made, N., Ratnadi, D., Riil, M. L., Komisaris, D., Direksi, P. D., Komisaris, D., & Akuntansi, J. (2020). *Latar Pendidikan Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Komite Audit dan Praktik Manajemen Laba Riil*. 155–167. <https://doi.org/10.24843/EJA.2022.v32.i01.p11>
- Muhammad, R., & Pribadi, P. (2020). Pengaruh Kompensasi Bonus, Pendidikan dan Komposisi Gender Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba pada Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(1), 53–69.

<https://doi.org/10.29040/jiei.v6i1.601>

- Noviani, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pundi Kencana Cilegon. *Jurnal Manajemen Retail*, 2, 40–53.
- Prastiti, A., & Meiranto, W. (2013). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Dan Komite Audit Terhadap Manajemen Laba. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 2, 1–12.
- Pratomo, D., & Alma, N. (2020). Pengaruh Dewan Komisaris Independen, Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Manajerial, Dan Kepemilikan Asing Terhadap Manajemen Laba (Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 13(2), 98–107. <https://doi.org/10.35143/jakb.v13i2.3675>
- Rizki, D. I., Lubis, A. W., & Sidjabat, M. R. (2021). Gender equality on board and banks' earning management: Achieving SDG in Southeast Asia's Corporation. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 716(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/716/1/012102>
- Setiawan, D. (2018). Karakteristik dewan komisaris dan manajemen laba: bukti pada peristiwa penawaran saham perdana. *Jurnal Siasat Bisnis*, 22(2), 164–181. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol22.iss2.art4>
- Singh, V., & Vinnicombe, S. (2004). Why So Few Women Directors in Top UK Boardrooms? Evidence and Theoretical Explanations*. *Corporate Governance*, 12(3), 337–342.
- Suseno, F. R. F., Fitriah, E., & Rosdiana, Y. (2019). Pengaruh Kepemilikan Manajerial dan Kepemilikan Institusional terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode Tahun 2013-2017). *Prosiding Akuntansi*, 5(2), 301–308.
- Thamlim, W., & Dwi Mulyani, S. (2023). Dampak Asimetri Informasi, Esop, Kualitas Audit Terhadap Manajemen Laba Dengan Variable Pemoderasi Kesulitan Finansial. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 23(2), 353–374. <https://doi.org/10.25105/mraai.v23i2.17187>
- Undang-Undang RI No. 40. (2007). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas*.
- Wulansari, B., & Nur Maharani, S. (2021). Pengaruh employee stock option plan (ESOP) terhadap earnings management (studi pada perusahaan yang listed di bursa efek indonesia periode 2015 – 2017). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Pendidikan*, 1(4), 313–322. <https://doi.org/10.17977/um066v1i42021p313-322>
- Xie, B., Davidson, W. N., & Dadalt, P. J. (2003). Earnings management and corporate governance: The role of the board and the audit committee. *Journal of Corporate Finance*, 9(3), 295–316. [https://doi.org/10.1016/S0929-1199\(02\)00006-8](https://doi.org/10.1016/S0929-1199(02)00006-8)

Zubaidah, S., Irawan, D., Sumarwijaya, S., Widyastuti, A., & Arisanti, I. (2021). Gender Diversity, Institutional Ownership and Earning Management: Case on Distribution Industry in Indonesia. *Journal of Distribution Science*, 19(11), 17–25. <https://doi.org/10.15722/jds.19.11.202111.17>