

**PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN DIREKSI DAN  
KEPEMILIKAN MANAJERIAL TERHADAP MANAJEMEN  
LABA DAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN  
INFRASTRUKTUR TAHUN 2018-2022**



**SKRIPSI**

Oleh:

Nama: Arifah Ratnasari

Nomor Mahasiswa: 20312284

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2023**

**PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN DIREKSI DAN  
KEPEMILIKAN MANAJERIAL TERHADAP MANAJEMEN  
LABA DAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN  
INFRASTRUKTUR TAHUN 2018-2022**

**SKRIPSI**

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai  
derajat Sarjana Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
(FBE) Universitas Islam Indonesia (UII)

Oleh:

Nama: Arifah Ratnasari

Nomor Mahasiswa: 20312284

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2023**

**PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN DIREKSI DAN  
KEPEMILIKAN MANAJERIAL TERHADAP MANAJEMEN  
LABA DAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN  
INFRASTRUKTUR TAHUN 2018-2022**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

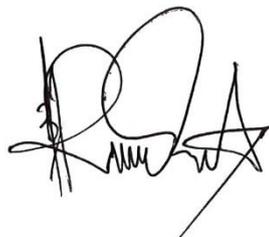
Nama: Arifah Ratnasari

Nomor Mahasiswa: 20312284

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 19 Desember 2023

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rizki Hamdani', with a long horizontal stroke extending to the right.

(Rizki Hamdani, S.E., M.Ak., Ak., CA.)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT, Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang Shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Agung Muhammad SAW, beserta seluruh keluarga, sahabat dan umat Islam. Seiring dengan rasa syukur atas kenikmatan dan kesuksesan, karya ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, dan doa, beserta seluruh keluarga, dan sahabat-sahabat saya.

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'aalamiin, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, ridho, rizki dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ***“Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi dan Kepemilikan Manajerial terhadap Manajemen Laba dan Kinerja Keuangan Perusahaan Infrastruktur Tahun 2018–2022”***. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Akuntansi Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE) Universitas Islam Indonesia (UII).

Selama studi dan dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah Swt yang telah memberikan jalan, kemudahan, petunjuk, dan rezeki kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dan semoga skripsi ini dapat menjadi amal jariyah di dunia maupun akhirat kelak;
2. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku rektor Universitas Islam Indonesia
3. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

4. Bapak Prof. Rifqi Muhammad, S.E., S.H., M.Sc., Ph.D selaku Ketua Program Studi Akuntansi Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Rizki Hamdani, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan arahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah Swt senantiasa memberikan kesehatan dan kesejahteraan kepada beliau dan keluarga;
6. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan banyak pengetahuan, pengalaman, dan ilmu yang bermanfaat;
7. Kedua orang tua saya, Bapak Amin Martono dan Ibu Mukijah yang telah memberikan dukungan dan doa untuk membantu saya menyelesaikan skripsi ini;
8. Siska Praditya dan Melinda Putri Pratiwi selaku sahabat saya yang selalu memberikan dukungan dan menjadi teman ambis dalam proyek selama kuliah di Universitas Islam Indonesia.
9. Dara Beauty Tri Ekperi, Nabila Alya Putri, Nurul Winanda, Firdina Intan Ghaisani, dan Widya Angelina Muryanto, selaku teman grup “Creative Accounting” yang selalu memberikan dukungan dan mengingatkan untuk senantiasa belajar ACCA. Semoga kita semua sukses dan meraih cita – cita yang diinginkan.

10. Muhammad Ragil Santoso, Nur'alif Nafilah dan Rifa Husniyyah selaku teman ambis mahasiswa akhir tahun yang memberikan dukungan selama kuliah.
11. Teman – teman prodi akuntansi maupun prodi lainnya di Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat penulis sebutkan satu – persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna dalam penulisannya. Penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kebaikan skripsi ini. Terakhir, penulis ingin mengatakan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan pengetahuan bagi pembaca.

Yogyakarta 19 Desember 2023

Penyusun



(Arifah Ratnasari)

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 19 Desember 2023

Penyusun



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Arifah Ratnasari".

(Arifah Ratnasari)

## BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja  
Universitas Islam Indonesia  
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 885376  
F. (0274) 882589  
E. fbe@uii.ac.id  
W. fbe.uii.ac.id

### BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Pada Semester Ganjil 2023/2024, hari Selasa, tanggal 09 Januari 2024, Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : ARIFAH RATNASARI  
NIM : 20312284  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN DIREKSI DAN KEPEMILIKAN MANAJERIAL TERHADAP MANAJEMEN LABA DAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN INFRASTRUKTUR TAHUN 2018-2022  
Dosen Pembimbing : Rizki Hamdani, SE., Ak., M.Ak.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir (Skripsi) tersebut dinyatakan:

#### Lulus

Nilai : A  
Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

#### Tim Penguji:

Ketua Tim : Rizki Hamdani, SE., Ak., M.Ak.

Anggota Tim : Ahada Nur Fauziya, SE., Ak., M.Ak.

Yogyakarta, 09 January 2024

Ketua Program Studi Akuntansi,



Prof. Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., Ph.D., SAc  
NIM: 033120104

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH KARAKTERISTIK DEWAN DIREKSI DAN KEPEMILIKAN MANAJERIAL TERHADAP  
MANAJEMEN LABA DAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN INFRASTRUKTUR TAHUN  
2018-2022

Disusun oleh : ARIFAH RATNASARI

Nomor Mahasiswa : 20312284

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus  
pada hari, tanggal: Selasa, 09 Januari 2024

Penguji/Pembimbing Skripsi : Rizki Hamdani, SE., Ak., M.Ak.

Penguji : Ahada Nur Fauziya, SE., Ak., M.Ak.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Johan Anwar, S.E., M.Si., Ph.D., CFA, CertIPSAS.

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik dewan direksi dan kepemilikan manajerial terhadap manajemen laba dan kinerja keuangan perusahaan infrastruktur selama lima tahun periode 2018 – 2022. Sampel penelitian ini adalah data sekunder yang bersumber dari website masing – masing perusahaan dan menggunakan teknik purposive sampling dengan sampel sebanyak 43 perusahaan. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dengan software IBM Statistic SPSS 22. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa usia dan remunerasi dewan direksi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba. Sedangkan, ukuran dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, direksi perempuan, jumlah rapat dewan direksi dan kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Hasil pada variabel dependen kinerja keuangan menerangkan bahwa direksi perempuan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, sedangkan jumlah rapat dewan direksi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Ukuran, usia, latar belakang pendidikan, dan remunerasi dewan direksi, serta kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

**Kata kunci: Karakteristik Dewan Direksi, Manajemen Laba, Kinerja Keuangan, Kepemilikan Manajerial**

## ABSTRACT

*This study was conducted to determine the effect of board characteristics and managerial ownership on earnings management and financial performance of infrastructure companies during the five-year period 2018 - 2022. The sample of this study is secondary data sourced from the website of each company and uses purposive sampling technique with a sample of 43 companies. The data analysis technique was carried out by multiple linear regression analysis with IBM Statistic SPSS 22 software. The results of this study state that age and remuneration of the board of directors have a significant positive influence on earnings management. Meanwhile, the size of the board of directors, educational background of the board of directors, female directors, number of board meetings, and managerial ownership do not affect earnings management. The results on the dependent variable of financial performance explain that female directors have a significant positive effect on the company's financial performance, while the number of board meetings has a significant negative effect on the company's financial performance. The size, age, educational background, and remuneration of the board of directors, as well as managerial ownership have no effect on the company's financial performance.*

**Keyword: Characteristics of Board of Directors, Earnings Management, Financial Performance, Managerial Ownership**

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....	vii
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI.....	viii
ABSTRAK .....	x
<i>ABSTRACT</i> .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2 Manfaat Praktis .....	11

1.5	Sistematika Penulisan.....	11
BAB II.....		13
KAJIAN PUSTAKA .....		13
2.1	Landasan Teori .....	13
2.1.1	Teori Agensi ( <i>Agency Theory</i> ).....	13
2.1.2	Teori Signal ( <i>Signaling Theory</i> ).....	15
2.1.3	Teori Ketergantungan Sumber Daya ( <i>Resource Dependence Theory</i> ) 16	
2.1.4	Manajemen Laba.....	18
2.1.5	Kinerja Keuangan.....	20
2.1.6	Dewan Direksi.....	21
2.1.7	Ukuran Dewan Direksi.....	23
2.1.8	Usia Dewan Direksi .....	23
2.1.9	Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi .....	24
2.1.10	Direksi Perempuan .....	26
2.1.11	Jumlah Rapat Dewan Direksi.....	27
2.1.12	Remunerasi.....	27
2.1.13	Kepemilikan Manajerial.....	29
2.2	Penelitian Terdahulu.....	30
2.3	Hipotesis Penelitian.....	38

2.3.1 Ukuran Dewan Direksi.....	38
2.3.2 Usia Dewan Direksi .....	39
2.3.3 Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi .....	40
2.3.4 Direksi Perempuan .....	42
2.3.5 Jumlah Rapat Dewan Direksi.....	44
2.3.7 Kepemilikan Manajerial.....	47
2.4 Kerangka Penelitian .....	49
BAB III .....	50
METODE PENELITIAN.....	50
3.1 Populasi dan Sampel .....	50
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.2.1 Sumber Data.....	50
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel.....	51
3.3.1 Variabel Dependen .....	51
3.3.2 Variabel Independen.....	53
3.4 Teknik Analisis Data .....	56
3.4.1 Statistik Deskriptif .....	56
3.4.2 Uji Asumsi Klasik .....	56
3.4.3 Uji Regresi Linier Berganda .....	58

BAB IV .....	61
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	61
4.1 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	61
4.2 Statistik Deskriptif.....	62
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	64
4.3.1 Uji Normalitas .....	64
4.3.2 Uji Multikolinearitas .....	66
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.3.4 Uji Autokorelasi .....	71
4.4 Uji Regresi Linear Berganda .....	73
4.4.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	73
4.4.2 Uji t .....	74
BAB V.....	89
SIMPULAN DAN SARAN .....	89
5.1 Kesimpulan .....	89
5.2 Keterbatasan.....	90
5.3 Saran.....	90
5.4 Implikasi Penelitian.....	91
DAFTAR PUSTAKA .....	92
LAMPIRAN.....	101

Lampiran 1 Daftar Perusahaan Infrastruktur.....	101
Lampiran 2. Data Variabel Independen.....	103
Lampiran 3. Variabel Dependen.....	112
Lampiran 4. Hasil Pengolahan Data SPSS.....	120

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 4. 1 Pemilihan Sampel Perusahaan .....	61
Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif Variabel .....	62
Tabel 4. 3 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i> Variabel Dependen EM.....	65
Tabel 4. 4 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i> Variabel Dependen FP .....	66
Tabel 4. 5 Uji Multikolinearitas Variabel Dependen EM.....	67
Tabel 4. 6 Uji Multikolinearitas dengan Variabel Dependen FP .....	67
Tabel 4. 7 Uji Heteroskedastisitas dengan Variabel Dependen EM.....	68
Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas dengan Variabel Dependen FP .....	69
Tabel 4. 9 Uji Run Test dengan Variabel Dependen EM.....	71
Tabel 4. 10 Uji Run Test dengan Variabel Dependen FP .....	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi $R^2$ pada Variabel Y 1 (EM) .....	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi $R^2$ pada Variabel Y 2 (FP).....	73
Tabel 4. 13 Hasil Uji T dengan Variabel Dependen $Y_1$ (EM) .....	75
Tabel 4. 14 Hasil Uji T dengan Variabel Dependen $Y_2$ (FP).....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Penelitian .....	49
Gambar 4. 1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas dengan Variabel Dependen EM	70
Gambar 4. 2 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas dengan Variabel Dependen FP .	70

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Daftar Perusahaan Infrastruktur.....	101
Lampiran 2. Data Variabel Independen.....	103
Lampiran 3. Variabel Dependen.....	112
Lampiran 4. Hasil Pengolahan Data SPSS.....	120

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Laporan keuangan merupakan dokumen yang menunjukkan gambaran kondisi keuangan perusahaan pada waktu tertentu atau dalam periode tertentu. Dalam laporan keuangan ini, laba menjadi salah satu faktor yang digunakan untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan. Informasi laba dalam laporan keuangan sering digunakan sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan oleh pemegang saham perusahaan. Laba merupakan bagian yang paling menggambarkan keadaan finansial dan keberlanjutan suatu entitas (Buraik & Idris, 2020). Menurut Statement of Financial Accounting Concept (SFAC) No. 1, bahwa informasi laba merupakan faktor utama untuk mengukur kinerja atau tanggung jawab dari manajemen. Di tengah perkembangan lingkungan bisnis yang dinamis, manajemen perusahaan dituntut untuk memenuhi target dan harapan dari para pemegang saham bahkan dalam situasi sulit. Untuk memenuhi hal tersebut, manajemen menerapkan salah satu kebijakan akuntansi khusus berupa manajemen laba, sehingga laba perusahaan dapat dinaikkan atau diturunkan sesuai dengan kehendak manajemen.

Manajemen laba merupakan tindakan yang dilakukan oleh manajemen secara sengaja dengan memanipulasi laporan keuangan untuk menunjukkan kinerja keuangan perusahaan yang baik seperti yang diinginkan oleh pemilik. Bajra & Cadez (2018) menjelaskan bahwa manajemen laba adalah tindakan yang dilakukan manajemen dalam memanipulasi laba yang dilaporkan agar

sesuai dengan keinginan pribadi atau organisasi pada proses pelaporan keuangan. Manajemen juga bertindak secara oportunistik untuk memanipulasi laba perusahaan agar sesuai dengan motivasinya mencapai keuntungan pribadi.

Tindakan manajemen laba telah menyebabkan terjadinya beberapa kasus skandal pelaporan akuntansi yang mendapat perhatian publik secara luas. Salah satu kasus tersebut adalah kasus yang menimpa perusahaan infrastruktur, yaitu PT Waskita Karya Tbk. (WSKT), salah satu perusahaan BUMN. Waskita Karya diduga melakukan manipulasi dimana laporan keuangan dibuat seolah-olah mengalami keuntungan, padahal arus kas perusahaan sering minus. Manipulasi ini telah dilakukan beberapa tahun kebelakang. Menurut Katadata.co (2023), tahun 2015 kuartal I, Waskita Karya membukukan laba sebesar Rp1 triliun, dengan pendapatan Rp14,1 triliun, arus kas operasi Rp917,9 miliar, sedangkan arus kas aktivitas investasi minus Rp1,6 triliun, dan arus kas pendanaan Rp4,5 triliun. Tahun 2016, laba Waskita Karya mencapai Rp23,8 triliun, tetapi arus kas investasi minus Rp7,7 triliun. Berlanjut tahun 2017 laba yang didapat sebesar Rp4,2 triliun, tetapi arus kas investasi minus Rp9,5 triliun. Tahun 2018 memperoleh laba Rp4,2 triliun dengan arus kas investasi membengkak menjadi minus Rp18,8 triliun. Kemudian, tahun 2019 laba yang diperoleh turun drastis menjadi Rp938,1 miliar dengan arus kas investasi minus Rp14,9 triliun. Tahun 2020, Waskita Karya mengalami kerugian Rp7,3 triliun dengan arus kas investasi Rp1 triliun dan arus kas pendanaan minus Rp7,4 triliun. Tahun 2021, perusahaan mengalami kerugian Rp1,1 triliun dengan arus kas investasi minus Rp1,5 triliun. Tahun 2022, rugi perusahaan tercatat Rp1,9 triliun dengan arus

kas investasi minus Rp2,2 triliun, arus kas operasi minus Rp106,6 miliar, dan arus kas pendanaan minus Rp2,5 triliun. Lalu pada kuartal I tahun 2023, kerugian Waskita Karya mencapai Rp374,9 miliar dengan arus kas operasi minus Rp467,6 miliar, dan arus kas investasi minus Rp1,2 triliun.

Kartika Wirodjoatmodjo, Wakil Menteri II BUMN, mengatakan bahwa laporan keuangan Waskita Karya tidak sesuai dengan kondisi riil. Manipulasi laba terjadi untuk memoles kinerja perusahaan dan menutupi modus korupsi dengan proyek fiktif (Liputan6.com, 2023). Menurut CNBC Indonesia (2023), kerugian negara akibat manipulasi Waskita Karya mencapai Rp2.564.645.987.644.

Adanya praktik manajemen laba ini menimbulkan biasanya informasi dalam laporan keuangan. Adanya konflik antara manajemen dengan pemegang saham (*shareholder*) yang saling mementingkan kepentingan masing-masing, sehingga mengakibatkan adanya informasi asimetri diantara keduanya. Konflik kepentingan ini sering disebut dalam Teori Agensi (*Agency Theory*). Teori ini berpendapat bahwa manajemen terlibat dalam intervensi proses penentuan laba perusahaan dengan tujuan memenuhi keuntungan pribadi, yang tercermin dari tindakan manipulasi laba untuk menggambarkan kinerja perusahaan yang positif (Huynh, 2020).

Menurut Huynh (2020), praktik manajemen laba dianggap sebagai tindakan yang merugikan karena dapat merusak kredibilitas dan validitas laporan keuangan, serta dapat menyebabkan kesalahan pengambilan keputusan

pihak eksternal. Untuk mencegah praktik manajemen laba yang berlebihan, perlunya penerapan sistem *good corporate governance*.

Selain manajemen laba, laporan keuangan juga digunakan untuk mengetahui kinerja keuangan perusahaan. Kinerja keuangan perusahaan ini penting karena berkaitan dengan keberlangsungan perusahaan. Kinerja keuangan juga merupakan salah satu faktor yang menentukan investor yang akan investasi saham dalam sebuah perusahaan. Laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan merupakan cerminan dari kinerja keuangan perusahaan yang digunakan oleh investor untuk menilai saham dan melihat risiko serta *return* saham yang sesuai dengan preferensi masing-masing saham. Salah satu indikator penilaian kinerja perusahaan adalah profitabilitas. Profitabilitas mampu menilai efisiensi kinerja perusahaan dan menunjukkan pengembalian hasil saham kepada investor. Kinerja perusahaan dinilai berhasil secara finansial jika menghasilkan keuntungan yang maksimal dan memiliki tingkat pengembalian investasi yang tinggi. Menurut Chen & Dodd (1997) bahwa profitabilitas dapat diukur menggunakan *Return on Asset (ROA)*. ROA mampu merepresentasikan kepentingan nilai pemegang saham karena semakin besar nilai ROA, maka kinerja perusahaan semakin baik.

Kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Assenga et al. (2018) menyatakan bahwa kinerja keuangan perusahaan dapat dipengaruhi oleh tata kelola (*corporate governance*). Tata kelola perusahaan yang baik dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan

Menurut Forum Corporate Governance on Indonesia (FCGI), *corporate governance* adalah peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengelola perusahaan, kreditor, pemerintah, karyawan, serta pemangku kepentingan eksternal dan internal lainnya yang berkaitan dengan hak dan kewajiban mereka dalam mengendalikan perusahaan (Setiawati et al., 2022). *Corporate governance* mencakup kerangka kerja, kebijakan, prosedur, dan praktik dengan tujuan mengelola dan mengendalikan perusahaan, melindungi kepentingan pemegang saham, memastikan transparansi, akuntabilitas, dan keberlanjutan perusahaan, serta mengoptimalkan nilai jangka panjang perusahaan.

*Good corporate governance* merupakan sebuah kunci suksesnya sebuah perusahaan. Pelaksanaan *good corporate governance* dapat meningkatkan peringkat perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, dan menaikkan nilai sahamnya. Selain itu, penerapan *good corporate governance* dapat mengurangi praktik manajemen laba yang berpengaruh terhadap kinerja keuangan di perusahaan karena berkurangnya risiko pengambilan keputusan atau tindakan yang hanya menguntungkan diri sendiri oleh dewan atau manajemen. Terwujudnya *good corporate governance* dapat dipengaruhi oleh dewan direksi, dewan komisaris, dan komite audit.

Dewan direksi (*board of directors*) merupakan sekelompok individu yang dipilih oleh pemilik perusahaan atau pemegang saham yang bertanggung jawab dalam manajemen umum perusahaan sesuai dengan tujuan dan kepentingan, memperhatikan kepentingan dari pemegang saham, serta menjaga

integritas perusahaan. Dewan direksi bertugas dalam pengambilan keputusan strategis, mengawasi kegiatan operasional perusahaan, memonitoring kinerja eksekutif, menetapkan kebijakan perusahaan, dan menjaga kepatuhan terhadap standar yang berlaku. Dewan direksi memiliki beberapa karakteristik yang melekat pada setiap individu yang mempengaruhi kesuksesannya, antara lain ukuran dewan, keragaman gender, usia, latar belakang pendidikan, remunerasi, kewarganegaraan, serta kepemilikan manajerial dewan di perusahaan.

Beberapa penelitian yang telah dilaksanakan mengenai hubungan antara dewan direksi dengan manajemen laba dan kinerja keuangan, seperti keragaman gender, usia, latar belakang pendidikan, ukuran dewan, remunerasi, kepemilikan saham ((Anh & Khuong, 2022), (Fitroni & Feliana, 2022), (Assenga et al., 2018), (Damayanti et al., 2022), (Alqatan, 2019)).

Akan tetapi, hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terdapat ketidakkonsistenan hasil, antara lain pada penelitian yang dilakukan Anh & Khuong (2022) bahwa keragaman gender dewan direksi memiliki pengaruh negatif terhadap manajemen laba, sedangkan menurut Fitroni & Feliana (2022) keragaman gender berpengaruh positif terhadap manajemen laba. Selain itu, keragaman gender berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan, tetapi menurut Assenga et al. (2018) tidak berpengaruh signifikan. Ketidakkonsistenan ini juga terjadi pada variabel usia dewan, Damayanti et al. (2022) mengatakan bahwa usia dewan direksi berpengaruh negatif terhadap praktik manajemen laba, sedangkan menurut Alqatan (2019) usia dewan direksi berpengaruh positif terhadap praktik manajemen laba. Dalam kinerja keuangan,

usia dewan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan (Kagzi & Guha, 2018), sedangkan menurut Fathonah (2018) usia dewan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Ketidakkonsistenan hasil beberapa variabel bebas yang mempengaruhi manajemen laba dan kinerja keuangan perusahaan pada penelitian sebelumnya disebabkan oleh perbedaan pandangan dalam penelitian, seperti wilayah pengambilan sampel yang berbeda atau objek penelitian yang berbeda. Misalnya pada keragaman gender, perbedaan terjadi karena jumlah sampel yang masih kurang signifikan serta perbandingan gender yang diambil tidak sama. Dengan adanya beberapa ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut, menunjukkan perlunya dilakukan kajian ulang terkait topik tersebut untuk menguji keakuratan hasil penelitian yang ada. Selain itu, penelitian yang variabelnya jarang dikaji, seperti ukuran dewan, latar belakang pendidikan, jumlah rapat dewan direksi, kepemilikan manajerial, dan remunerasi dewan direksi.

Penulis memilih objek penelitian perusahaan infrastruktur karena adanya beberapa kasus terkait manajemen laba yang dilakukan oleh perusahaan dengan memanipulasi laporan keuangan yang berakibat pada kinerja keuangan perusahaan. Laporan keuangan yang dimanipulasi tersebut menggambarkan kinerja keuangan perusahaan yang tidak sebenarnya, sehingga dapat menyulitkan pemangku kepentingan untuk melakukan analisis dan identifikasi terkait laporan keuangan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Manajemen Laba dan Kinerja Keuangan Perusahaan Infrastruktur Tahun 2018–2022”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, secara rinci permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ukuran dewan direksi mempengaruhi praktik manajemen laba perusahaan?
2. Apakah usia dewan dewan direksi mempengaruhi praktik manajemen laba perusahaan?
3. Apakah latar belakang pendidikan dewan direksi mempengaruhi praktik manajemen laba perusahaan?
4. Apakah direksi perempuan mempengaruhi praktik manajemen laba perusahaan?
5. Apakah jumlah rapat dewan direksi mempengaruhi praktik manajemen laba perusahaan?
6. Apakah remunerasi dewan direksi mempengaruhi praktik manajemen laba perusahaan?
7. Apakah kepemilikan manajerial mempengaruhi praktik manajemen laba perusahaan?
8. Apakah ukuran dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan?

9. Apakah usia dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan?
10. Apakah latar belakang pendidikan dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan?
11. Apakah direksi perempuan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan?
12. Apakah jumlah rapat dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan?
13. Apakah remunerasi dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan?
14. Apakah kepemilikan manajerial mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah ukuran dewan direksi mempengaruhi praktik manajemen laba perusahaan.
2. Mengetahui apakah usia dewan direksi mempengaruhi praktik manajemen laba perusahaan.
3. Mengetahui apakah latar belakang pendidikan dewan direksi mempengaruhi praktik manajemen laba perusahaan.
4. Mengetahui apakah direksi perempuan mempengaruhi praktik manajemen laba perusahaan.
5. Mengetahui apakah jumlah rapat dewan direksi mempengaruhi praktik manajemen laba perusahaan.

6. Mengetahui apakah remunerasi dewan direksi mempengaruhi praktik manajemen laba perusahaan.
7. Mengetahui apakah kepemilikan manajerial mempengaruhi praktik manajemen laba perusahaan.
8. Mengetahui apakah ukuran dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.
9. Mengetahui apakah usia dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.
10. Mengetahui apakah latar belakang pendidikan dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.
11. Mengetahui apakah direksi perempuan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.
12. Mengetahui apakah jumlah rapat dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.
13. Mengetahui apakah remunerasi dewan direksi mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.
14. Mengetahui apakah kepemilikan manajerial mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi untuk penelitian lain yang lebih mendalam mengenai

karakteristik dewan direksi terhadap manajemen laba dan kinerja keuangan perusahaan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan peneliti dalam pengembangan ilmu terkait dengan manajemen laba dan kinerja keuangan perusahaan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman kepada masyarakat umum mengenai pengaruh karakteristik dewan direksi terhadap praktik manajemen laba dan kinerja keuangan perusahaan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi kepada investor dalam pengambilan keputusan pada saat investasi perusahaan yang menerapkan *corporate governance*.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu sebagai berikut:

##### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Bab ini penulis membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

##### **BAB 2: KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini penulis membahas mengenai teori yang dijadikan sebagai landasan di dalam melakukan penelitian, referensi dari penelitian terdahulu,

kerangka pemikiran teoritis, serta hipotesis yang akan digunakan sebagai alat uji dalam penelitian.

### **BAB 3: METODE PENELITIAN**

Bab ini penulis membahas mengenai populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data dan analisis data, sumber data, dan metode pengumpulan data. Termasuk di dalamnya deskripsi dan pengukuran variabel-variabel penelitian.

### **BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini penulis membahas mengenai hasil penelitian yang dilakukan dan berupa analisis data menggunakan alat-alat statistika dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

### **BAB 5: KESIMPULAN**

Bab ini menjabarkan kesimpulan dari seluruh hasil penelitian yang dilakukan, saran, keterbatasan penelitian, dan implikasi yang berhubungan dengan kesimpulan dalam penelitian yang sudah dilakukan

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Agensi (*Agency Theory*)

Menurut Jensen & Meckling (1976) teori agensi dijelaskan sebagai perjanjian satu individu atau lebih (prinsipal) yang melibatkan individu lain (agen) untuk melaksanakan sejumlah layanan atas nama mereka yang melibatkan pedelegasian wewenang kepada agen untuk mengambil keputusan (Triyuwono, 2018). Hubungan antara agen dan prinsipal ini menimbulkan munculnya *agency problem*. *Agency problem* ini bertolak belakang dengan tujuan utama perusahaan untuk memaksimalkan keuntungan prinsipal (pemilik modal) karena pihak agen cenderung mengutamakan kepentingan pribadi dan mengabaikan kepentingan prinsipal.

Permasalahan keagenan yang terjadi antara manajemen dan pemilik adalah biaya keagenan (*equity agency cost*). Jensen & Meckling (1976) membagi biaya keagenan menjadi tiga, yaitu *monitoring cost*, *bonding cost*, dan *residual loss*. *Monitoring cost* merupakan biaya yang timbul dan ditanggung prinsipal untuk mengukur dan memantau aktivitas agen. *Bonding cost* merupakan biaya yang ditanggung agen untuk menetapkan dan mematuhi mekanisme untuk memastikan bahwa agen melakukan aktivitas sesuai dengan kepentingan prinsipal. *Residual loss* merupakan pengorbanan akibat keputusan agen dan prinsipal yang tidak sejalan, sehingga kesejahteraan prinsipal mengalami penurunan.

Eisenhardt (1989) menyatakan bahwa *agency problem* memiliki dua aspek masalah, antara lain:

- a. *Adverse selection*, merujuk pada situasi dimana prinsipal tidak dapat melakukan verifikasi terkait kemampuan agen apakah sesuai dengan yang diharapkan.
- b. *Moral Hazard*, mengacu pada perilaku agen yang tidak sesuai dengan kesepakatan bersama prinsipal. Hal tersebut terjadi karena pemisahan antara kepemilikan dan pengendalian yang umum terjadi dalam organisasi bisnis.

Teori agensi bisa memberikan pemahaman mengenai penyebab terjadinya manajemen laba. Dalam teori ini menyoroti adanya hubungan antara manajemen perusahaan dengan pemegang saham atau investor. Dimana manajemen yang berhasil memperoleh kepercayaan investor dalam menjalankan sebuah perusahaan akan mendapatkan akses informasi lebih lengkap dibandingkan pemegang saham dengan keterbatasan informasi yang ada. Disparitas dalam tingkat pengetahuan ini menjadi pemicu munculnya konflik. Perbedaan dalam kepentingan membuat pihak-pihak terlibat berupaya mencari peluang untuk meraih keuntungan masing-masing (Nainggolan & Karunia, 2022).

Dalam teori agensi, setiap individu bertindak berdasarkan kepentingan pribadi mereka. Pemegang saham sebagai prinsipal umumnya hanya fokus pada peningkatan hasil keuangan atau investasi mereka dalam perusahaan. Sebaliknya, agen dianggap menerima kepuasan dalam bentuk kompensasi

keuangan dengan persyaratan tertentu dalam hubungan tersebut. Karena perbedaan kepentingan ini, setiap pihak berusaha memaksimalkan keuntungan pribadi mereka. Prinsipal berkeinginan mendapatkan pengembalian investasi sebesar-besarnya dan secepat mungkin, terutama melalui peningkatan dividen per saham yang tercermin dalam laporan manajemen. Namun, seringkali manajemen memiliki kecenderungan untuk memoles laporan guna menciptakan kesan positif terhadap kinerja mereka di mata pemilik perusahaan. Walaupun demikian, agen juga menginginkan agar kepentingan mereka diakomodasi melalui pemberian kompensasi, bonus, insentif, atau remunerasi yang dianggap memadai dan sebesar-besarnya sesuai dengan kinerja mereka (Wijaya, 2018).

### **2.1.2 Teori Signal (*Signaling Theory*)**

Teori signal pada dasarnya menguraikan tentang bagaimana cara sebuah laporan keuangan memiliki fungsi dalam menyampaikan sinyal baik itu positif (keberhasilan) maupun negatif (kegagalan) dari pihak manajemen kepada pemilik selaku pihak yang menggunakan laporan keuangan. Laporan keuangan yang disajikan akan dianggap sebagai sebuah sinyal yang mengindikasikan apakah pihak agen sudah memenuhi kontrak yang telah dibuat atau belum (Andayani, 2007). Menurut Brigham & Houston (2014), teori sinyal merupakan suatu tindakan yang dilakukan manajemen untuk mengkomunikasikan informasi kepada investor terkait kondisi perusahaan. Selain itu, Andayani (2007) menjelaskan bahwa sebuah perusahaan melaporkan kondisi mereka kepada pasar modal secara sukarela dengan tujuan agar investor bersedia menginvestasikan dana mereka. Dengan memberikan informasi akuntansi,

maka ketidakseimbangan informasi pihak manajemen dan investor diharapkan dapat berkurang.

Informasi lebih mendalam tentang sebuah perusahaan akan membuat eksekutif perusahaan semakin termotivasi untuk menyampaikan informasi yang ada kepada para calon investor dengan harapan harga saham perusahaan akan meningkat. Jogiyanto (2010) menyatakan bahwa informasi yang disampaikan perusahaan dan yang diterima pengguna laporan keuangan akan diinterpretasikan dan dianalisis apakah termasuk sinyal positif (*good news*) atau sinyal negatif (*bad news*). Adanya sinyal positif dapat dilihat apabila perusahaan memiliki kondisi yang baik, hal tersebut dapat diidentifikasi dari peningkatan laba yang dilaporkan oleh perusahaan. Begitu pula sebaliknya, apabila laba melandai, perusahaan dianggap dalam kondisi kurang baik dan diinterpretasikan sebagai sinyal negatif (Ross, 1977).

### **2.1.3 Teori Ketergantungan Sumber Daya (*Resource Dependence Theory*)**

Teori ketergantungan sumber daya merupakan teori yang mempelajari mengenai perilaku organisasi dipengaruhi oleh sumber daya eksternal. Perusahaan saling bergantung satu sama lain untuk mendapatkan atau bertukar sumber daya yang dibutuhkan dalam kelangsungan hidup mereka (Pfeffer & Salancik, 1978). Dalam teori ini, efektifitas dan efisiensi organisasi dalam perusahaan dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya dari lingkungan eksternal. Dalam hal ini, peran dewan direksi diperlukan sebagai penghubung antara perusahaan dengan pihak eksternal dan membantu menyediakan informasi, membangun legitimasi, dan menghubungkan dengan

pihak ketiga. Argumen tersebut diperkuat dengan adanya teori ketergantungan sumber daya yang menyatakan bahwa seorang anggota dewan akan mengambil tindakan yang dianggap strategis untuk kepentingan perusahaan dengan heterogenitas dan keragaman yang dimilikinya. Keberagaman yang dimiliki anggota dewan dapat menciptakan sebuah interaksi yang produktif dan saling berbagi alasan, dimana hal tersebut dalam dinamika sebuah lingkungan bisnis dapat membantu mengatasi tantangan yang ada (Ilaboya & Ashafoke, 2017). Menurut Mishra & Jhunjhunwala (2013), bahwa berbagai ide dan pandangan di setiap jajaran dewan dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan karyawan, klien, dan pemegang saham yang beragam. Beragamnya anggota dewan ini dapat memberikan pemahaman dan inovasi yang lebih baik terkait tentang pasar sehingga dapat mempengaruhi kinerja keuangan dan kinerja perusahaan.

Awalnya, teori ketergantungan sumber daya dikembangkan sebagai sebuah pandangan alternatif terhadap pandangan ekonomi mengenai adanya penggabungan perusahaan dan keterkaitan dewan direksi. Tujuannya adalah untuk memahami jenis hubungan antar organisasi yang memainkan peran krusial dalam "kegagalan pasar" yang belakangan ini terjadi (Aldrich & Pfeffer, 1976). Emerson (1962) juga menyatakan dasar dari teori ini bahwa suatu kekuasaan berasal dari adanya kontrol atas sebuah sumber daya yang dibutuhkan pihak lain, yang tidak dapat ditemukan pada tempat lain. Oleh karena itu, manajer perusahaan memiliki insentif untuk memastikan kelangsungan hidup dan meningkatkan otonomi perusahaan yang mereka pimpin.

Teori ketergantungan sumber daya menonjolkan pentingnya kekuasaan dan menganalisis dengan cermat berbagai taktik yang ada bagi manajer sebuah perusahaan dan membedakannya dengan pendekatan lain. Memberikan contoh taktik-taktik yang bisa digunakan mencakup mencari dan memelihara sumber daya alternatif jika perusahaan bergantung pada satu sumber daya untuk bahan baku. Selain itu, menjadi perusahaan yang besar juga dapat dianggap sebagai taktik, karena perusahaan besar cenderung memiliki tingkat kegagalan lebih rendah dari pada perusahaan kecil. Perusahaan yang besar mendapatkan keuntungan tambahan saat menghadapi masalah dari adanya kemampuan dalam mendapatkan dukungan dari pemerintah. Teori ketergantungan sumber daya menyatakan bahwa semua bentuk sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan seharusnya dimanfaatkan sebaik mungkin. Tujuan dari konsep ini adalah meningkatkan adanya potensi penciptaan kemakmuran (Mitchell & Clough, 2001). Dalam konteks ini adanya diversifikasi struktur sumber daya manusia terkait ras sering dianggap sebagai sebuah aspek krusial untuk mengoptimalkan sumber daya yang esensial bagi perusahaan (Siciliano, 1996).

#### **2.1.4 Manajemen Laba**

Menurut Schipper (1989), manajemen laba merupakan intervensi dalam penyusunan laporan keuangan eksternal untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Fisher & Rosenzweig (1995) menyatakan bahwa manajemen laba adalah tindakan yang dilakukan oleh manajer untuk meningkatkan atau menurunkan laba perusahaan yang dikelolanya pada periode tertentu, tanpa menyebabkan peningkatan atau penurunan keuntungan ekonomi perusahaan

pada jangka panjang. Menurut Healy & Wahlen (2005) bahwa manajemen laba terjadi ketika manajer perusahaan menggunakan keputusan tertentu dalam penyusunan laporan keuangan dan mengubah laporan keuangan dengan merubah transaksi yang ada untuk menyesuaikan pemangku kepentingan yang ingin mengetahui kinerja ekonomi perusahaan atau untuk mempengaruhi kontrak dengan angka-angka yang dilaporkan (Robert & Brown, 2004). Dari ketiga definisi di atas, manajemen laba merupakan aktivitas yang mengintervensi laporan keuangan untuk kepentingan pribadi manajer.

Manajer memiliki tugas sebagai penyusun dan penyedia laporan keuangan, serta pemakai informasi dari laporan keuangan tersebut. Dengan adanya hal itu, manajer memiliki informasi yang lebih dibandingkan pihak lain, sehingga membuatnya menjadi lebih superior. Kesenjangan informasi yang diterima ini membuat manajer bersifat oportunistik dan hanya akan mengungkapkan informasi yang menguntungkan baginya. Upaya yang dilakukan manajer adalah dengan memanipulasi pengukuran dari laba misalnya seperti menurunkan atau menaikkan laporan dari laba yang kurang sesuai dengan kondisi yang seharusnya dimana realitas tingkat laba menjadi terdistorsi. Berbagai cara yang dilakukan manajer untuk mempengaruhi laporan keuangan, seperti keputusan nilai residu dan umur ekonomis, penangguhan pajak, kerugian piutang tak tertagih, dan kerusakan aktiva. Selain itu, manajer juga dapat memainkan metode akuntansi yang akan digunakan, seperti metode pengakuan persediaan dan metode depresiasi yang digunakan.

Pemahaman tentang manajemen laba sendiri dikategorikan menjadi dua aspek. Pertama, sebagai bentuk perilaku oportunistik dari seorang manajer dalam menghadapi adanya kontrak utang, *political cost*, dan kompensasi untuk memaksimalkan utilitas (manajemen laba oportunistik). Kedua, melalui perspektif *efficient contracting* (manajemen laba efisien) yang mengatakan bahwa manajemen laba yang ada memberikan fleksibilitas untuk melindungi diri seorang manajer dan perusahaan dari adanya kejadian yang tidak terduga agar pihak dalam kontrak yang terlibat mendapatkan keuntungan (Scott, 1997).

#### **2.1.5 Kinerja Keuangan**

Definisi kinerja merujuk pada evaluasi pencapaian pelaksanaan program, kebijakan, dan tujuan suatu organisasi untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visinya (Bastian & Suhardjono, 2006). Kinerja keuangan mencakup serangkaian aktivitas keuangan yang tercermin dalam sebuah laporan keuangan selama periode tertentu, termasuk laporan neraca dan laba rugi (Gitosudarmo & Basri, 2002). Kinerja keuangan dapat didefinisikan sebagai suatu analisis yang dilakukan dalam rangka menilai aturan pelaksanaan keuangan yang dijalankan sebuah perusahaan dengan benar dan efisien. Kinerja dari perusahaan mencerminkan kondisi keuangan sebuah perusahaan yang telah dianalisis dengan alat analisis keuangan yang ada sehingga memberikan informasi tentang suatu perusahaan mengenai kualitas keuangannya selama periode tertentu (Fahmi, 2010). Maka, dapat disimpulkan bahwa menilai suatu kinerja keuangan menjadi suatu metode yang dapat diterapkan oleh manajemen guna memenuhi

tanggung jawab terhadap para pemegang saham dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja keuangan merupakan hasil yang dicapai manajemen perusahaan dalam mengelola aset perusahaan secara efektif pada periode tertentu (Rudianto, 2013). Kinerja keuangan menjadi salah satu dasar dalam melakukan evaluasi dan pengambilan keputusan pihak internal maupun pihak eksternal. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2007), bahwa kinerja keuangan merupakan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengendalikan sumber daya yang dimilikinya. Informasi kinerja keuangan perusahaan diperlukan dalam hal penilaian potensi perubahan sumber daya ekonomi yang dapat dikelola di masa mendatang dan prediksi kapasitas produksi dari sumber daya yang tersedia. Informasi kinerja keuangan perusahaan tercermin dalam laporan keuangan perusahaan. Laporan keuangan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba dinilai melalui *Return on Asset (ROA)*.

*Return on Asset (ROA)* merupakan pengukuran rasio melalui perolehan laba bersih dari penggunaan aktiva (Lestari & Cahyonowati, 2017). Meningkatnya nilai ROA menandakan bahwa perusahaan memiliki produktivitas aset yang baik dalam memperoleh laba bersih. Kelebihan pengukuran dengan ROA adalah dapat menganalisis dan mengetahui informasi mengenai kesehatan perusahaan (Munawir, 2010).

#### **2.1.6 Dewan Direksi**

Dewan direksi merujuk pada lembaga perusahaan publik atau emiten yang memiliki tanggung jawab dan kewenangan penuh dalam mengelola

perusahaan publik atau emiten untuk kepentingan tertentu sesuai dengan tujuan dan maksud yang telah ditetapkan, hal tersebut tercantum dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan nomor 33/PJOK.04/2014. Kewenangan tersebut berlaku di luar dan di dalam pengadilan berdasarkan ketentuan dalam anggaran dasar yang ada. Dalam manajemen perusahaan, dewan direksi memiliki tanggung jawab dan peran sentral secara menyeluruh (IFC, 2018).

Dewan direksi bertanggung jawab dalam proses pengambilan keputusan strategis dan pengawasan manajemen suatu perusahaan. Menurut Komite Nasional Kebijakan Governansi (KNKG), dewan direksi memiliki tanggung jawab atas pengelolaan perusahaan dengan tujuan memperoleh keuntungan dan memastikan kelangsungan perusahaan. Dewan direksi memiliki tugas utama dalam menjalankan pengelolaan perusahaan, meliputi manajemen operasional, pengelolaan risiko, pengendalian internal, komunikasi, dan tanggung jawab sosial perusahaan (KNKG, 2006).

Selain itu, dewan direksi memiliki peran dalam menetapkan kebijakan jangka pendek maupun jangka panjang serta melakukan pengawasan operasional perusahaan sesuai dengan batasan yang ditetapkan dalam anggaran dasar dan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), serta menjalankan fungsi pengawasan oleh Dewan Komisaris. Untuk memastikan tugas yang dilaksanakan berjalan efektif, maka menekankan prinsip dimana komposisi dari dewan direksi yang dirancang untuk memungkinkan pengambilan keputusan yang independen, efektif, cepat, dan tetap (KNKG, 2006). Dalam penerapan tata kelola perusahaan, dewan direksi menjadi fokus utama karena memiliki

tugas untuk mengelola sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai prinsip kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kewajaran, kesetaraan, dan transparansi.

### **2.1.7 Ukuran Dewan Direksi**

Salah satu komponen penting dalam hal tata kelola perusahaan adalah dewan direksi karena memiliki tugas mengawasi aktivitas perusahaan yang dikelola secara keseluruhan (Zaid et al., 2019). Besarnya ukuran dewan direksi memungkinkan untuk mengawasi perusahaan secara menyeluruh. Selain itu, besarnya ukuran dewan direksi juga memberikan keberagaman karakteristik, seperti keterampilan dan pengalaman yang berbeda-beda. Keberagaman ini memungkinkan adanya gagasan baru sebagai alternatif solusi masalah yang timbul di dalam perusahaan.

Ukuran dan komposisi dewan direksi memiliki dampak pada keefektifan aktivitas pemantauan. Selain itu, komposisi dan ukuran dewan direksi memiliki pengaruh terhadap hubungan kepemilikan institusional dan manajerial dengan kinerja perusahaan. Keragaman dan peningkatan ukuran dewan direksi bagi perusahaan juga dapat memberikan keuntungan karena terciptanya jaringan dengan pihak yang ada di luar perusahaan serta memastikan sumber daya yang tersedia (Faisal, 2005).

### **2.1.8 Usia Dewan Direksi**

Usia merupakan salah satu faktor yang relevan dalam mempengaruhi pengalaman, pengetahuan, kedewasaan, dan perspektif anggota dewan direksi yang berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan. Karakteristik usia dewan

direksi berkaitan dengan tingkat kebijaksanaan yang dimiliki, terutama terkait dengan kematangan dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut terjadi terkait adanya kualitas positif khususnya pada tingkat kematangan, di mana pengalaman dan kurva pembelajaran yang semakin tinggi diyakini dapat meningkatkan produktivitas. Usia yang dianggap lebih menguntungkan untuk dewan direksi adalah usia yang telah mencapai atau melebihi 40 tahun (Astuti, 2017).

Menurut Alqatan (2019) bahwa usia dewan direksi akan mendorong anggota yang lebih muda dan lebih tua untuk berkolaborasi dan bertukar pikiran dalam proses pengambilan keputusan strategis perusahaan. Usia dapat menciptakan sinergi yang kuat antar anggota dewan direksi dari berbagai generasi untuk mengambil keputusan yang ditujukan untuk meningkatkan reputasi perusahaan menjadi semakin baik.

### **2.1.9 Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi**

Dalam panduan umum Tata Kelola Perusahaan yang Baik atau *Good Corporate Governance* (GCG) di Indonesia, ditegaskan bahwa dalam rangka memastikan pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh dewan komisaris dan dewan direksi yang berjalan lancar atau tidak maka diperlukan adanya anggota yang kemampuan yang baik, berintegritas, dan profesional (KNKG, 2006). Seiring dengan adanya kompleksitas bisnis yang semakin meningkat maka penting bagi seorang dewan direksi mempunyai keahlian dan keterampilan yang beragam (Mishra & Jhunjhunwala, 2013). Di negara Indonesia sendiri masih belum terdapat regulasi yang mengatur mengenai adanya kompetensi dan

kualifikasi anggota dewan yang harus dimiliki. Individu yang mempunyai latar belakang pendidikan lebih beragam akan mengelola organisasi yang cenderung fokus pada suatu perubahan yang relatif inovatif dan strategis. Membutuhkan perspektif, pengetahuan, dan keterampilan yang beragam supaya dewan direksi dapat melakukan kinerja dengan baik. Dengan adanya pengetahuan, keterampilan, dan pendidikan yang cukup dari anggota dewan akan dapat membuat keputusan dan mengelola bisnis yang berkualitas, sekaligus melalui adanya fungsi dari pengawasan yang efektif praktik kecurangan dapat berkurang (Mishra & Jhunjhunwala, 2013).

Salah satu aspek kognitif dalam diversitas dewan adalah pendidikan. Pendidikan merupakan proses transfer pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan kelompok orang dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui metode pengajaran, penelitian, dan pelatihan. Pendidikan memainkan peran krusial dalam menilai kemampuan seseorang karena dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana pengetahuan dan kompetensi individu tersebut (Hodgman, 2018). Latar belakang pendidikan dan pengalaman dewan direksi dapat mempengaruhi pemahaman dewan terhadap prinsip ekonomi dan etika bisnis. Dewan direktur yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi, seperti akuntansi yang kuat, cenderung mendorong praktik pelaporan keuangan yang transparan dan akurat. Selain itu, menurut penelitian Cheng et al. (2010), bahwa tingkat pendidikan yang tinggi pada dewan direktur dapat membuat kinerja hasil perusahaan menjadi lebih unggul. Anggota dewan direktur mampu memecahkan masalah dan membuat keputusan di perusahaan dengan baik.

### **2.1.10 Direksi Perempuan**

Perkembangan ekonomi menekankan peran krusial bagi perempuan sehingga proporsi perempuan di dewan direksi meningkat (Cheng et al., 2010). Dewan direksi memiliki lima fungsi utama pengelolaan perusahaan, yaitu kepengurusan, pengendalian internal, komunikasi, manajemen risiko, dan tanggung jawab sosial (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008). Saat ini, banyak perempuan yang masuk dalam jajaran dewan direksi dan membuktikan keseimbangan posisi mereka. Direksi perempuan memiliki perbedaan dalam emosional dan intelektual dengan direksi laki – laki. Wei et al. (2017) menyatakan bahwa perempuan memiliki sifat feminim, sehingga memiliki perhatian penuh, sensitif, mampu mengayomi, dan mengandalkan intuisi. Sifatnya ini menyebabkan perbedaan dalam perspektif menghadapi masalah dan gaya kepemimpinan, sehingga mempengaruhi dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, perempuan menunjukkan tingkat kehati-hatian yang cenderung lebih tinggi, memiliki ketelitian yang lebih baik, serta bersikap kurang bersedia mengambil risiko. Keputusan yang diambil oleh perempuan seringkali dipandang sebagai hasil dari pemikiran yang cermat dan tidak tergesa-gesa (Kusumastuti et al., 2007).

Dalam sebuah perusahaan, apabila dewan direksi terdiri dari perempuan memiliki kecenderungan untuk melakukan analisis dengan seksama, dan strategi yang mereka tetapkan diyakini didasarkan pada pertimbangan yang teliti. Keyakinan ini mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan, menciptakan dorongan terhadap adanya keterbukaan dari informasi

mengenai sebuah modal yang intelektual (Rasmini et al., 2014). Selain itu, menurut Gul et al. (2011) bahwa adanya direksi perempuan sebagai bentuk keragaman gender merupakan salah satu fungsi mekanisme pengawasan perusahaan secara internal melalui penghargaan risiko.

#### **2.1.11 Jumlah Rapat Dewan Direksi**

Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan nomor 33/PJOK.04/2014, perusahaan publik di Indonesia wajib mengadakan rapat dewan direksi secara rutin setiap bulan. Frekuensi rapat dewan direksi ini perlu dicantumkan dalam laporan tahunan yang disampaikan dalam Bursa Efek Indonesia (Karina, 2020). Semakin sering rapat dewan direksi diadakan, semakin besar peluang untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja dan pengambilan keputusan yang lebih baik terkait manajemen laba. Rapat dewan direksi yang diadakan teratur dapat memantau lebih ketat proses kegiatan operasional, pelaporan keuangan, dan tindakan yang mungkin berpotensi untuk memanipulasi laba.

#### **2.1.12 Remunerasi**

Remunerasi sendiri yang berasal dari kata bahasa Inggris "remunerate," memiliki arti memberikan bayaran kepada seseorang atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya. Dalam konteks kamus besar bahasa Indonesia, remunerasi dijelaskan sebagai pemberian hadiah atau imbalan. Banyak buku manajemen sumber daya manusia di Indonesia, khususnya yang diterjemahkan dari Amerika, menggunakan istilah "kompensasi" untuk menggambarkan konsep ini. Secara umum, kompensasi atau imbalan mencakup semua

pengeluaran yang lebih luas daripada gaji atau upah yang dikeluarkan sebuah perusahaan untuk para pekerja yang dinikmati dan diterima baik itu secara rutin, tidak langsung, maupun langsung

Remunerasi merupakan imbalan jasa atau kompensasi atas kinerja karyawan yang diberikan dalam bentuk finansial ataupun non finansial. Remunerasi diberikan kepada karyawan maupun manajemen perusahaan (Neokleous, 2015). Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 45/POJK.03/2015 menerangkan bahwa remunerasi merupakan imbalan yang telah ditetapkan dan diberikan kepada dewan komisaris, dewan direksi, serta karyawan dan bersifat tetap baik secara tunai maupun non tunai sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing – masing. Remunerasi meliputi berbagai elemen penggajian, sebagai berikut:

- a. Gaji merupakan upah dasar yang diterima oleh pegawai disesuaikan dengan peraturan yang berlaku.
- b. Insentif merupakan bentuk pendapatan tambahan yang dapat berubah berdasarkan kinerja yang dilakukan karyawan.
- c. Honorarium merupakan upah yang diperoleh anggota dewan pengawas, konsultan keamanan, konsultan hukum, dan konsultan lainnya yang bukan bagian dari karyawan tetap dan memiliki jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Merit atau bonus merupakan pendapatan tambahan bagi karyawan yang ditentukan berdasarkan sisa hasil usaha sesuai dengan peraturan yang

berlaku, atau dialokasikan dari jasa pelayanan, dan besarnya ditetapkan dalam sebuah sistem remunerasi.

- e. Uang lembur merupakan bentuk kompensasi untuk karyawan yang bekerja lebih dari jam kerja standar sesuai dengan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku
- f. Uang makan merupakan bentuk kompensasi untuk karyawan yang melakukan tugas sesuai dengan kehadiran yang ditentukan.
- g. Tunjangan merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- h. Gaji pensiun merupakan pemberian gaji setelah berakhirnya masa aktif karyawan.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa remunerasi dilakukan untuk menarik karyawan yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang baik, meningkatkan kualitas karyawan, memberikan motivasi karyawan agar bekerja efektif, dan mendorong perilaku positif karyawan dalam rangka mengontrol pengeluaran dan membantu mencapai visi dan misi organisasi.

### **2.1.13 Kepemilikan Manajerial**

Kepemilikan manajerial merupakan saham yang dimiliki oleh manajemen perusahaan baik dewan direksi maupun dewan komisaris. Kepemilikan manajerial mencakup partisipasi aktif dari pihak manajemen, termasuk manajer, direktur, dan komisaris, dalam proses pengambilan keputusan perusahaan. Mereka juga memiliki kesempatan dalam memiliki saham dari sebuah perusahaan sebagai pihak pemegang saham. Adanya

peningkatan terhadap kepemilikan manajerial bertujuan untuk menyelaraskan kepentingan pemegang saham dengan manajemen, sehingga tindakan dari manajer akan lebih sesuai dengan kebutuhan dari pemegang saham. Selaras dengan Jensen & Meckling (1976) yang mengemukakan bahwa kepemilikan saham di perusahaan oleh manajemen dapat menyelaraskan kepentingan dan mengurangi konflik antara pemegang saham dan manajer. Hal ini sesuai teori agensi bahwa perlunya pengendalian agen (manajer) agar mengurangi konflik yang dapat timbul melalui kepemilikan saham dalam perusahaan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Manajemen Laba dan Kinerja Keuangan telah dilakukan peneliti-peneliti terdahulu. Berbagai hasil yang didapatkan dalam penelitian menjadikan adanya perbedaan pandangan antar peneliti. Hasil penelitian terdahulu tersebut dapat dijadikan sebagai dasar rujukan dalam penelitian baru mengenai topik khususnya manajemen laba dan kinerja keuangan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Assenga et al. (2018) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik direksi, yaitu dualitas CEO, keberagaman gender, keahlian dewan, pergantian CEO dan kewarganegaraan dengan kinerja keuangan di perusahaan yang terdaftar di Tanzania. Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan teori keagenan dan teori ketergantungan sumber daya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dualitas CEO, kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Keragaman gender, keahlian dewan, nasionalis dewan memiliki

pengaruh negatif tidak signifikan. Pergantian CEO tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Penelitian yang dilaksanakan di AS oleh Harris et al. (2019) mengenai pengaruh perbedaan gender CEO dalam mempengaruhi manajemen laba, serta mengetahui tingkat kompensasi berbasis ekuitas antara CEO perempuan dan laki-laki terhadap tingkat manajemen laba. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan besar di AS dari ExecuComp tahun 1992-2014 selain perusahaan jasa keuangan dan didapatkan 687 sampel perusahaan. Data dianalisis menggunakan teknik regresi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa perbedaan gender berpengaruh negatif terhadap manajemen laba. Namun, pada tingkat kompensasi berbasis ekuitas yang tinggi menunjukkan tidak ada perbedaan dalam pengelolaan manajemen laba oleh laki-laki dan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi, menurunkan tingkat manajemen laba perusahaan.

Pada tahun yang sama, Boadi & Osarfo (2019) melakukan penelitian dengan tujuan menguji dampak keragaman kualifikasi pendidikan anggota dewan terhadap kinerja keuangan. Objek penelitian ini adalah bank di Ghana tahun 2001 sampai 2016 dengan total sampel sebanyak 28 bank. Hasil penelitian dikemukakan bahwa kualifikasi pendidikan anggota dewan relevan dengan kinerja keuangan bank. Dewan dengan gelar S1 dapat meningkatkan profitabilitas, begitu juga dengan gelar Ph.D. dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan dimana peningkatan 1 unit jumlah anggota dewan yang bergelar Ph.D dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Pada tahun selanjutnya, Bouaziz et al. (2020) melakukan kajian dengan tujuan mengetahui pengaruh karakteristik Chief Executive Officer (CEO) terhadap manajemen laba perusahaan. Dimana karakteristik CEO memberikan pengaruh yang berbeda dalam manipulasi dan pengaruh kualitas komunikasi keuangan perusahaan. Objek penelitian ini adalah perusahaan Perancis yang terdaftar di CAC ALL tahun 2006 - 2015. Analisis data dilakukan dengan regresi berganda. Hasil kajian ini bahwa dualitas CEO dan kewarganegaraan CEO memiliki pengaruh positif signifikan pada manajemen laba, sedangkan pergantian CEO tidak memiliki hubungan dengan manajemen laba.

Rajeevan & Ajward (2020) juga melakukan penelitian mengenai hubungan antara tata kelola perusahaan dengan tingkat manajemen laba terutama pada dualitas CEO. Objek penelitian ini adalah perusahaan di Sri Lanka yang terdaftar di Colombo Exchange Stock (CSE) tahun 2015 sampai 2017 dengan jumlah sampel 70 perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dualitas CEO memiliki pengaruh positif dengan manajemen laba. Hal ini disebabkan oleh konsentrasi kepemilikan dan pemegang saham pengendali di sebagian besar entitas terdaftar di Sri Lanka. Kehadiran seorang tokoh yang memegang kedua posisi tersebut dapat merugikan praktik tata kelola perusahaan terbaik.

Pada 2021, Ason et al. (2021) melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh perilaku CEO dengan latar belakang pendidikan akuntansi dengan manajemen laba yang dimoderasi oleh tingkat kompensasi. Objek penelitian ini adalah 30 perusahaan teratas yang terdaftar di FTSE

Malaysia tahun 2013 – 2017. Data dari penelitian ini dikumpulkan dalam Thompson Reuters Data Stream. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat multikolinearitas antara kompensasi dan latar belakang pendidikan akuntansi CEO. Sehingga, kompensasi tidak memenuhi syarat sebagai variabel moderasi. Kompensasi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap manajemen laba.

Selanjutnya, terdapat penelitian dari Vietnam. Le & Nguyen (2023) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari karakteristik dewan dan struktur kepemilikan modal pada manajemen laba. Objek yang dikaji adalah perusahaan non-keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Hanoi dan Bursa Efek Ho Chi Minh. Kajian dilakukan dengan melakukan Pooled OLS, model efek Fixed dan Random, serta generalized least square. Analisis data melalui regresi dilakukan dengan sistem GMM (*Generalized Method of Moments*). Temuan kajian ini, yaitu tingginya rata-rata usia dewan dan tingginya konsentrasi kepemilikan menurunkan tingkat manajemen laba, tetapi tidak untuk sebaliknya. Ukuran dewan, jumlah anggota dewan non eksekutif, dualitas CEO, dan keahlian bidang akuntansi dan keuangan dewan direksi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan manajemen laba. Selain itu, hasil kajian juga ditemukan bahwa tingginya kepemilikan manajerial mampu meningkatkan manajemen laba, serta tingginya kepemilikan publik dan kepemilikan asing mampu membatasi manajemen laba.

Pada tahun yang sama di Uni Eropa, Alves (2023) melakukan kajian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keragaman gender dewan terhadap

manajemen laba. Objek kajian ini adalah perusahaan non keuangan yang terdaftar pada bursa saham utama semua negara Eropa 13 tahun 2011 - 2020. Sampel dalam kajian ini adalah 3.808 perusahaan yang terdaftar dari 20 negara Uni Eropa. Analisis data dilakukan dengan metode regresi. Temuan kajian ini, yaitu direktur wanita berpengaruh negatif terhadap manajemen laba dan direktur wanita lebih efektif dalam mengurangi manajemen laba jika minimal tiga dewan wanita tercapai.

Hassan et al. (2023) juga melakukan kajian mengenai peran dewan direksi dalam mempengaruhi manajemen laba pada seluruh siklus hidup UKM. Objek penelitian ini adalah UKM yang terdaftar di London Stock Exchange tahun 2009 - 2016 dan didapatkan 280 sampel UKM. Analisis data dilakukan dengan regresi. Hasil dari kajian tersebut adalah bahwa dewan direksi memiliki pengaruh terhadap manajemen laba pada UKM tergantung dengan fase siklus UKM tersebut. Pada tahap pengenalan, pertumbuhan, dan penurunan UKM, dewan direksi berpengaruh negatif terhadap manajemen laba, sedangkan peran perlindungan kekayaan dewan berpengaruh positif terhadap fase pertumbuhan dan kedewasaan. Oleh karena itu pada tahap awal, perusahaan mengurangi manajemen laba dan pada tahap selanjutnya melindungi kepentingan pemegang saham, sehingga dapat menurunkan praktik manajemen laba.

Tran et al. (2023) juga melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemilikan asing dan tata kelola perusahaan dengan manajemen laba. Objek penelitian ini adalah 169 perusahaan yang terdaftar di Vietnam pada tahun 2016 – 2020. Penelitian ini diuji dengan metode *Fuzzy-set Quantitative Comparative*

*Analysis* (FsQCA). Hasil dari penelitian ini adalah kepemilikan asing, dan tata kelola perusahaan berpengaruh negatif terhadap manajemen laba.

**Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Variabel	Hasil
1.	Assenga (2018)	Variabel dependen: kinerja keuangan  Variabel independen: dualitas CEO, keberagaman gender, keahlian dewan, pergantian CEO dan kewarganegaraan	Dualitas CEO, kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Keragaman gender, keahlian dewan, nasionalis dewan memiliki pengaruh negatif tidak signifikan. Pergantian CEO tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan.
2	Harris (2019)	Variabel dependen: manajemen laba  Variabel independen: perbedaan gender CEO	Perbedaan gender memiliki pengaruh negatif terhadap manajemen laba
3.	Boadi & Osarfo (2019)	Variabel dependen: kinerja keuangan  Variabel independen: kualifikasi pendidikan	Hasil penelitian ini adalah kualifikasi pendidikan anggota dewan relevan dengan kinerja keuangan bank dan berpengaruh positif.
4.	Bouaziz (2020)	Variabel dependen: manajemen laba	Dualitas CEO dan kewarganegaraan CEO memiliki pengaruh positif

No	Peneliti	Variabel	Hasil
		Variabel independen: karakteristik CEO (dualitas CEO, kewarganegaraan CEO, dan pergantian CEO)	signifikan pada manajemen laba, sedangkan pergantian CEO tidak memiliki hubungan dengan manajemen laba.
5.	Rajeevan (2020)	Variabel dependen: manajemen laba Variabel independen: tata kelola perusahaan (dualitas CEO)	Dualitas CEO memiliki pengaruh positif dengan manajemen laba.
6.	Ason (2021)	Variabel dependen: manajemen laba Variabel independen: latar belakang pendidikan akuntansi CEO Variabel moderasi: tingkat kompensasi	Kompensasi tidak memenuhi syarat sebagai variabel moderasi karena terdapat multikolinearitas antara kompensasi dengan latar belakang pendidikan akuntansi CEO. Kompensasi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap manajemen laba.
7.	Le & Nguyen (2023)	Variabel dependen: manajemen laba Variabel independen: karakteristik dewan dan	Usia dewan dan konsentrasi kepemilikan berpengaruh negatif terhadap manajemen laba. Ukuran dewan, jumlah anggota dewan non-

No	Peneliti	Variabel	Hasil
		struktur kepemilikan modal	eksekutif, dualitas CEO, dan keahlian bidang akuntansi dan keuangan dewan direksi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan manajemen laba. Kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap manajemen laba.
8.	Alves (2023)	Variabel dependen: manajemen laba Variabel independen: keragaman gender dewan	Keragaman gender berpengaruh negatif terhadap praktik manajemen laba.
9.	Hassan (2023)	Variabel dependen: manajemen laba Variabel independen: dewan direksi	Dewan direksi memiliki pengaruh terhadap manajemen laba pada UKM tergantung dengan fase siklus UKM tersebut.
10.	Tran (2023)	Variabel dependen: manajemen laba Variabel independen: kepemilikan asing dan tata kelola perusahaan	Kepemilikan asing, dan tata kelola perusahaan memiliki pengaruh negatif terhadap manajemen laba.

## **2.3 Hipotesis Penelitian**

### **2.3.1 Ukuran Dewan Direksi**

Ukuran dewan direksi memainkan peranan dalam tata kelola perusahaan. Besar kecilnya ukuran dewan direksi mampu mempengaruhi manajemen laba maupun kinerja keuangan perusahaan. Besarnya ukuran dewan direksi mampu meningkatkan efektivitas pengawasan terhadap tindakan manajemen (Haider & Fang, 2016). Sebaliknya, kecilnya ukuran dewan direksi membuat tingkat pengawasan terhadap aktivitas manajemen lebih rendah karena besarnya keleluasaan manajer untuk memperoleh kompensasi yang lebih tinggi dan terlibat dengan manajemen laba. Penelitian yang dilakukan Zouhayer (2016) mengenai ukuran dewan direksi pada 70 perusahaan di Perancis tahun 2008 – 2012 bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh negatif terhadap manajemen laba. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Haider & Fang (2016) dan Luo et al. (2016) bahwa ukuran dewan direksi yang besar mampu menurunkan tingkat manajemen laba.

Besarnya ukuran dewan direksi mampu meningkatkan nilai perusahaan karena dapat meningkatkan pengawasan dalam operasional perusahaan (Onasis & Robin, 2016). Selain itu, ukuran yang optimal dewan direksi mampu mendukung perusahaan dalam menghasilkan inovasi baru dalam rangka mengikuti perkembangan bisnis yang ada (Pucheta-Martínez et al., 2021). Tingginya tingkat pengawasan dan inovasi baru ini dapat mensingkatkan kinerja keuangan perusahaan. Naciti (2019) dan Rashid (2018) melakukan penelitian bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja

keuangan perusahaan. Dewan direksi memiliki peran membuat peraturan yang berhubungan dengan manajemen dan pengambilan keputusan perusahaan, sehingga ukuran dewan direksi memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Semakin besar ukuran dewan direksi, maka semakin tinggi juga kinerja keuangan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

*H1a: Ukuran dewan direksi memiliki pengaruh negatif terhadap manajemen laba perusahaan infrastruktur.*

*H1b: Ukuran dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan infrastruktur.*

### **2.3.2 Usia Dewan Direksi**

Usia merupakan perbedaan yang dominan sebagai pembentuk sikap kerja seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alqatan (2019) bahwa usia dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap manajemen laba. Semakin tinggi usia dewan direksi, maka pengalamannya dalam bekerja semakin lama. Sesuai dengan teori ketergantungan sumber daya bahwa dewan direksi yang semakin tua atau memiliki usia lebih dari 40 tahun memiliki pengetahuan mendalam tentang praktik akuntansi dan regulasi. Hal ini menimbulkan potensi dewan direksi untuk melakukan manipulasi laba (Alqatan, 2019).

Usia dewan direksi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Usia dewan direksi berkaitan dengan kebijaksanaan yang dimiliki. Kagzi & Guha (2018) menyatakan bahwa usia dewan direksi memiliki pengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Semakin tinggi usia dewan,

semakin lama juga pengalaman yang dimiliki dalam lingkungan perusahaan. Dewan direksi akan semakin loyal dan membantu perusahaan dalam rangka meningkatkan laba untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Sesuai dengan teori ketergantungan sumber daya dimana usia dewan yang lebih tinggi memiliki pengalaman yang lebih lama dalam berkecimpung di dunia bisnis atau industri yang membuat anggota dewan memiliki pengetahuan dalam menghadapi tantangan dan memiliki pemahaman mendalam mengenai industri dan strateginya. Selain itu, usia dewan yang lebih tinggi juga memiliki jaringan dan koneksi luas di industri sehingga dapat memberikan akses peluang bisnis dan sumber daya yang luas. Hal ini dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis penelitian ini adalah

*H2a: Usia dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap manajemen laba perusahaan infrastruktur*

*H2b: Usia dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan infrastruktur.*

### **2.3.3 Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi**

Latar belakang pendidikan dewan direksi memiliki pengaruh terhadap praktik manajemen laba di perusahaan. Pengetahuan bidang bisnis dan ekonomi membuat anggota dewan direksi memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola bisnis, menyelesaikan permasalahan, dan membuat keputusan bisnis yang sesuai dengan perusahaan. Menurut Wicaksana et al. (2017) bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap

manajemen laba. Dewan direksi yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang ekonomi terutama akuntansi dan keuangan memiliki pengetahuan mengenai keuangan yang lebih tinggi dan memberikan peluang untuk melakukan kecurangan dalam penyusunan laporan keuangan. Mereka cenderung melakukan manajemen laba untuk kepentingan internal. Hal ini selaras dengan teori ketergantungan sumber daya bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi terutama di bidang ekonomi (akuntansi dan keuangan) memberikan dewan direksi pemahaman mendalam mengenai kondisi perusahaan, praktik akuntansi, dan regulasinya, sehingga dapat memberikan celah kepada dewan direksi untuk melakukan praktik manajemen laba.

Latar belakang pendidikan ekonomi bagi dewan direksi juga memberikan pengetahuan bagi dewan yang mempengaruhi kemampuan dewan direksi dalam proses pengambilan keputusan bisnis dan pengelolaan bisnis. Dewan direksi yang memiliki pengetahuan di bidang ekonomi terutama akuntansi dan keuangan memiliki kemampuan analisis yang baik terkait, sehingga dapat membuat keputusan terkait pendanaan, investasi, dan operasional yang mempengaruhi kinerja keuangan menjadi lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tarigan et al. (2018) dan Assenga et al. (2018) bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dewan direksi yang memiliki latar belakang akuntansi dan keuangan juga dapat memberikan inovasi baru dalam menghadapi masalah yang ada, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja keuangan

perusahaan. Selaras dengan teori ketergantungan sumber daya, dimana individu yang mempunyai latar belakang pendidikan lebih beragam akan mengelola organisasi yang cenderung fokus pada suatu perubahan yang relatif inovatif dan strategis. Membutuhkan perspektif, pengetahuan, dan keterampilan yang beragam supaya dewan direksi dapat melakukan kinerja dengan baik. Dengan adanya pengetahuan, keterampilan, dan pendidikan yang cukup dari anggota dewan akan dapat membuat keputusan dan mengelola bisnis yang berkualitas, sehingga kinerja keuangan perusahaan menjadi semakin baik (Mishra & Jhunjhunwala, 2013).

Dari uraian di atas, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

*H3a: Latar belakang pendidikan dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap manajemen laba perusahaan infrastruktur.*

*H3b: Latar belakang pendidikan dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan infrastruktur.*

#### **2.3.4 Direksi Perempuan**

Kehadiran direksi perempuan sebagai salah satu bentuk keragaman gender dewan direksi yang mempengaruhi praktik manajemen laba dan kinerja keuangan perusahaan. Menurut Peni & Vähämaa (2010) Direksi perempuan dan laki – laki memiliki sikap berbeda dalam hal mengambil keputusan, seperti gaya komunikasi, kepemimpinan, perilaku konservatisme, dan penghindaran risiko. Setyaningrum et al. (2019) menyatakan bahwa direksi perempuan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba, yang artinya keberadaan direksi perempuan mampu menekan atau meminimalisir terjadinya manajemen

laba. Hal ini terjadi karena perempuan memiliki sifat lebih hati – hati, memiliki standar etika yang tinggi, dan cenderung menghindari risiko, sehingga dapat meminimalisir motivasi direksi untuk manajemen laba. Sesuai dengan teori agensi, perusahaan dengan proporsi direktur perempuan yang lebih tinggi dapat mengurangi biaya agensi, terutama pada perusahaan yang mengalami tata kelola yang buruk (Arkfen et al., 2004). Adanya keberagaman gender sendiri dapat meningkatkan pengawasan terhadap manajerial dalam pertemuan dewan dengan mengubah pola diskusi dan komunikasi yang pada akhirnya kualitas dari tata kelola perusahaan juga dapat meningkat (Gul et al., 2011). Dengan hal ini, tingkat manajemen laba dalam perusahaan dapat diminimalisir.

Selain itu, direksi perempuan memiliki pengaruh signifikan dalam mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan (Fathonah, 2018). Direksi perempuan akan lebih fokus dalam hal pengambilan keputusan dibandingkan dengan direktur laki – laki. Perempuan memiliki standar penilaian berbeda dalam proses pengambilan keputusan, sehingga jumlah direksi perempuan mampu mempengaruhi hasil kinerja keuangan perusahaan (Chijoke-Mgbame et al., 2020). Teori ketergantungan sumber daya menjelaskan bahwa direksi perempuan memiliki kemampuan dalam meyakinkan pemangku kepentingan, meningkatkan legitimasi, dan memperkuat hubungan kinerja dengan pihak luar (Rovers, 2013). Dengan demikian, direksi perempuan mampu mengurangi ketergantungan dan memberikan alternatif sumber daya lebih banyak ke perusahaan, seperti modal, karyawan, bahan baku, dan lain–lain. Hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Sejalan dengan riset

yang dilakukan oleh Mc Kinsey di Eropa dan BRIC (Brasil, Rusia, India, dan China) bahwa perempuan pada bidang eksekutif memiliki representasi rata-rata *Return On Equity* (ROE) 47% lebih baik, dan *earning before interest* 55% lebih baik (Alisjahbana, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

*H4a: Direksi perempuan memiliki pengaruh negatif terhadap manajemen laba perusahaan infrastruktur*

*H4b: Direksi perempuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan infrastruktur.*

### **2.3.5 Jumlah Rapat Dewan Direksi**

Dewan direksi wajib menyelenggarakan rapat dewan setidaknya sekali setiap bulannya. Rapat dewan direksi dilakukan untuk mengambil keputusan yang strategis dalam perusahaan. Rapat ini diadakan secara insentif dan teratur dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas proses manajemen perusahaan. Frekuensi rapat mampu mengurangi tingkat manajemen laba dengan pertimbangan lain, seperti kualitas komunikasi, independensi anggota dewan direksi, dan tindakan pengawasan yang tepat. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Liu et al. (2013) dan Abbadi et al. (2016) yang menyatakan bahwa jumlah rapat dewan direksi berpengaruh negatif terhadap manajemen laba, yang artinya semakin banyak jumlah rapat dewan direksi mampu mengurangi tingkat manajemen laba. Jumlah rapat dewan direksi yang tinggi dapat memberikan pengawasan yang lebih ketat terhadap keputusan keuangan yang menciptakan transparansi. Selain itu, rapat dewan dapat berkontribusi

dalam pengembangan prosedur dan kebijakan yang ketat mengenai pengelolaan laba, sehingga dapat menekankan tingkat integritas dewan, serta mengurangi praktik manajemen laba di perusahaan. Hal ini selaras dengan teori agensi mengenai konflik kepentingan antara manajemen dengan pemegang saham. Banyaknya jumlah rapat dewan direksi mampu menjadi solusi sebagai mekanisme pengawasan yang mengurangi konflik dengan memantau tindakan yang dilakukan manajemen. Pengawasan ini juga meminimalisir terjadinya tindakan manajemen laba.

Tingginya rapat dewan direksi juga memberikan pengaruh positif bagi kinerja keuangan perusahaan. Ntim & Osei (2011) menyatakan bahwa frekuensi rapat dewan direksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Selain itu, Audio & Serly (2022) berpendapat bahwa rapat dewan direksi memiliki pengaruh positif dalam kinerja keuangan perusahaan. Tingginya frekuensi rapat dewan direksi. Tingginya frekuensi rapat dewan direksi mampu memberikan pemantauan kinerja yang lebih intensif untuk mengidentifikasi masalah atau peluang yang muncul sejak awal dan meminimalkan potensi negatif pada kinerja keuangan perusahaan. Dalam teori agensi, tingginya jumlah rapat yang mengawasi tindakan manajemen dapat mendorong manajemen melakukan pengambilan keputusan yang lebih baik yang berdampak pada kinerja keuangan perusahaan. Selain itu, Schwartz-Ziv & Weisbach (2013) menyatakan bahwa rapat dewan direksi memiliki korelasi positif dengan laba per saham perusahaan. Pada rapat dewan reguler, direksi memiliki kesempatan untuk membahas kinerja bisnis, dan pengawasan mereka terhadap operasi perusahaan

merupakan salah satu tugas utama. Oleh karena itu, dengan mengurangi potensi masalah agensi, rapat dewan reguler dapat meningkatkan laba per saham perusahaan. Dengan meningkatnya laba per saham, maka kinerja keuangan perusahaan pun meningkat.

Dari uraian di atas, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

*H5a: Jumlah rapat dewan direksi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba perusahaan infrastruktur.*

*H5b: Jumlah rapat dewan direksi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan infrastruktur.*

### **2.3.6 Remunerasi Dewan Direksi**

Remunerasi merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan manajemen atas kinerja yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Remunerasi dapat berupa finansial maupun non-finansial, seperti gaji, bonus, dana pensiun, opsi saham, *restricted share*, dan manfaat lain-lain (jaminan kesehatan, fasilitas rumah dan transportasi) (Neokleous, 2015). Kinerja yang baik manajemen dapat tercermin dari laporan keuangan dan kinerja perusahaan. Hal ini dapat mendorong manajemen terutama dewan direksi untuk mencapai target kinerja perusahaan dengan cara tidak realistis, yaitu melakukan manajemen laba. Panjaitan & Muslih (2019) menyatakan bahwa remunerasi dewan direksi memiliki pengaruh positif terhadap manajemen laba. Semakin tinggi tingkat remunerasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula potensi praktik kecurangan melalui manajemen laba. Perusahaan yang memberikan bonus tinggi kepada manajemen akan memotivasi manajemen

untuk meningkatkan laba perusahaan demi kepentingan sendiri melalui manajemen laba. Hal ini selaras dengan teori keagenan bahwa perlunya penyesuaian intensif antara kedua pihak (Chen et al., 2023)

Selain berpengaruh terhadap manajemen laba, remunerasi juga berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sesuai dengan teori agensi bahwa adanya penyesuaian intensif antara pihak manajemen dengan pemegang saham di perusahaan. Hal ini mendorong manajemen untuk meningkatkan kinerjanya demi meningkatkan laba yang akan berpengaruh terhadap kinerja keuangan yang baik. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Subekti & Sumargo (2015) dan Smirnova & Zaveriaeva (2017) bahwa remunerasi memiliki dampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Selain itu, Assenga et al. (2018) juga menyatakan bahwa remunerasi CEO memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Pemberian remunerasi kepada dewan direksi akan membuat dewan direksi termotivasi dan semakin produktif untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Dari uraian di atas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

*H6a: Remunerasi dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba perusahaan infrastruktur*

*H6b: Remunerasi dewan direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan infrastruktur.*

### **2.3.7 Kepemilikan Manajerial**

Kepemilikan manajerial merupakan saham yang dimiliki oleh manajemen baik di perusahaan tempatnya bekerja atau perusahaan anak cabang.

Sebagai pemegang saham, manajer juga akan bertindak sesuai dengan kepentingan pemegang saham karena memiliki kepentingan di dalamnya. Sesuai dengan teori agensi yang menyatakan bahwa adanya konflik kepentingan antara agen atau pemegang saham dengan prinsipal atau manajer, sehingga perlu adanya penyalarsan tujuan antara kedua belah pihak. Pemegang saham mendelegasikan wewenang kepada manajer untuk mengelola kekayaan dan memperoleh keuntungan. Dengan hal ini diharapkan manajer mampu menjalin komunikasi efektif dengan pemegang saham dan meningkatkan kinerja perusahaan. Damayanti et al. (2022) dan Le & Nguyen (2023) menyebutkan bahwa kepemilikan manajerial memiliki pengaruh positif terhadap manajemen laba. Besarnya kepemilikan saham oleh manajer membuatnya cenderung memberikan informasi yang asimetri untuk pemegang saham. Dengan hal ini membuat manajer dapat melakukan kegiatan yang menguntungkan dirinya melalui tindakan manajemen laba.

Kepemilikan manajerial juga memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Saifi (2019) menyatakan bahwa besarnya kepemilikan saham oleh manajemen dapat menjadi salah satu indikator kinerja keuangan yang baik karena *return* yang didapatkan manajer. Brata & Sari (2019) dan Lestari & Juliarto (2017) juga memiliki pendapat yang sama bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap manajemen laba. Kepemilikan manajerial membuat manajemen memiliki dua kepentingan, yaitu menjalankan fungsi manajemen sekaligus sebagai pemegang saham di perusahaan. Semakin tingginya proporsi kepemilikan saham dapat berpotensi mensejahterakan

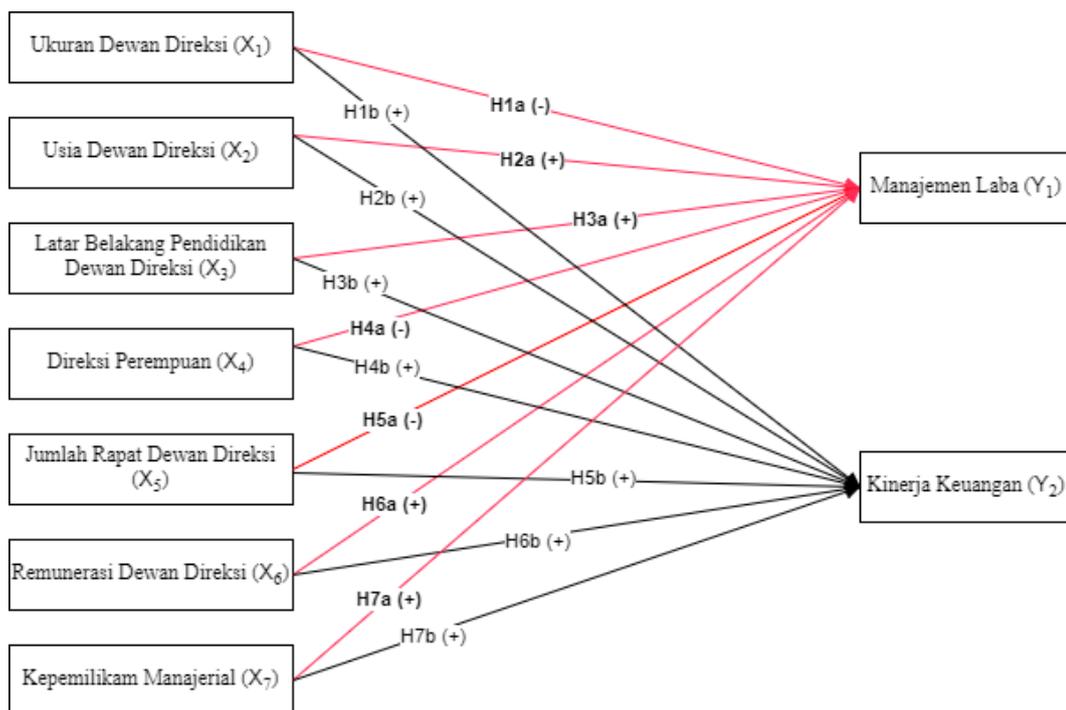
manajer, sehingga manajer akan memberikan loyalitasnya kepada perusahaan dengan memaksimalkan kinerja keuangan perusahaan. Dengan keselarasan ini, dapat mengatasi dampak dari teori agensi perbedaan kepentingan yang ada.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

*H7a: Kepemilikan manajerial memiliki pengaruh positif terhadap manajemen laba perusahaan infrastruktur.*

*H7b: Kepemilikan manajerial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan infrastruktur.*

## 2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1. Kerangka Penelitian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua perusahaan infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang berjumlah 67 perusahaan. Periode pengamatan data penelitian dilakukan dari tahun 2018–2022. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria berikut:

1. Perusahaan yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018–2022.
2. Perusahaan yang menerbitkan laporan tahunan dan laporan keuangan dari tahun 2018–2022
3. Perusahaan yang menggunakan satuan mata rupiah pada laporan keuangan.
4. Perusahaan yang menyediakan informasi mengenai profil anggota dewan direksi

Berdasarkan kriteria sampel yang telah ditentukan, dari 67 perusahaan infrastruktur, didapatkan 34 perusahaan infrastruktur yang memenuhi kriteria yang dapat dijadikan objek penelitian.

#### **3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

##### **3.2.1 Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan sumber data berupa data sekunder. Data sekunder merupakan data yang berasal dari data yang dikumpulkan dan disatukan dengan studi sebelumnya atau diterbitkan oleh organisasi lain, dan

bersifat tidak langsung. Data penelitian diperoleh dari laporan tahunan yang diterbitkan oleh perusahaan infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018 – 2022 melalui situs website resmi [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) dan website resmi masing-masing perusahaan.

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah observasi tidak langsung. Dalam teknik ini, penulis mengumpulkan data laporan tahunan perusahaan infrastruktur yang menjadi objek penelitian dengan mengakses situs web resmi [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id) dan website resmi masing-masing perusahaan. Teknik tersebut membantu penulis memperoleh gambaran umum dan perkembangan terkait perusahaan infrastruktur.

## 3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel

### 3.3.1 Variabel Dependen

#### 3.3.1.1 Manajemen Laba (*Earning Management/ EM*)

Manajemen laba diukur menggunakan *discretionary accrual* yang telah luas dalam literatur akuntansi menggunakan *Modified Jones Model* (Sulistyanto, 2018). Model Jones memiliki beberapa tahapan, antara lain:

Tahap pertama, Perhitungan Total Akrua (TA)

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

Tahap kedua, Total Accruals diestimasi menggunakan persamaan regresi *Ordinary Least Square* (OLS) dengan model persamaan berikut:

$$\frac{TA_{it}}{A_{it-1}} = \beta_1 \times \frac{1}{A_{it-1}} + \beta_2 \times \frac{\Delta REV_{it}}{A_{it-1}} + \beta_3 \times \frac{PPE_{it}}{A_{it-1}} + \epsilon$$

Tahap ketiga, melakukan perhitungan *Non-Discretionary Accruals* (NDA) dengan rumus berikut:

$$NDA_{it} = \beta_1 \times \frac{1}{A_{it-1}} + \beta_1 \times \frac{\Delta REV_{it} - \Delta REC_{it}}{A_{it-1}} + \beta_1 \times \frac{PPE_{it}}{A_{it-1}} + \epsilon$$

Tahap keempat, selanjutnya dilakukan perhitungan nilai *Discretionary Accruals* (DA) dengan rumus berikut:

$$DAC_{it} = \frac{TAC}{A_{it-1}} - NDA_{it}$$

Keterangan:

- DA<sub>it</sub> : *Discretionary Accruals* perusahaan i pada periode tahun t
- NDA<sub>it</sub> : *Non-Discretionary Accruals* perusahaan i pada periode tahun t
- TA<sub>it</sub> : Total *Accrual* perusahaan i pada periode tahun t-1
- CFO<sub>it</sub> : Arus kas aktivitas operasi perusahaan i pada periode tahun t
- A<sub>it-1</sub> : Total aset perusahaan i pada periode tahun t
- ΔREV<sub>it</sub> : Pendapatan perusahaan I pada tahun t dikurangi dengan pendapatan tahun t-1
- PPE<sub>it</sub> : *Property, plant, dan equity* perusahaan I dalam periode tahun t
- ΔREV<sub>it</sub> : Piutang usaha perusahaan I pada tahun t dikurangi pendapatan tahun t-1

$\beta$  : Koefisien regresi

$\epsilon$  : *Term error*

### 3.3.1.2 Kinerja Keuangan (*Financial Performance/ FP*)

Kinerja keuangan merupakan pencapaian perusahaan dalam menjalankan bisnis yang diukur menggunakan rasio keuangan (Yoon & Chung, 2018). Rasio keuangan yang menggambarkan kondisi kinerja perusahaan dapat diukur dengan berbagai cara, seperti manajemen aset (modal kerja, piutang, aset tetap, total aset, dan perputaran persediaan), profitabilitas (laba, ROA, dan ROE), *leverage* (*cash coverage* dan *debt equity ratio*), likuiditas (*current ratio*, *quick ratio*, dan *cash ratio*), serta aspek pasar saham (Tobin's q). Penelitian ini berfokus pada kinerja keuangan yang diukur menggunakan ROA (*Return on Asset*). ROA menggambarkan keefektivitasan perusahaan dalam menggunakan aset untuk menghasilkan laba pada periode berjalan (Yoon & Chung, 2018). Perhitungan ROA dilihat sebagai berikut

$$ROA = \frac{\text{Laba Setelah Pajak}}{\text{Total Aset}}$$

### 3.3.2 Variabel Independen

#### 3.3.2.1 Ukuran Dewan (*Board Size*)

Merujuk pada penelitian Le & Nguyen (2023) bahwa tidak ada model khusus dalam pengukuran jumlah dewan direksi. Rumus yang digunakan dalam perhitungan ukuran dewan, sebagai berikut.

$$\text{Ukuran dewan (SIZE)} = \text{Total keseluruhan dewan direksi}$$

### 3.3.2.2 Usia Dewan (*Board Age*)

Menurut Anjani (2019) bahwa AGE menunjukkan kisaran usia yang dimiliki oleh dewan direksi. Pengukuran usia dewan direksi dapat dilakukan dengan rumus berikut

$$AGE = \frac{\sum \text{Dewan Direksi yang berusia } > 40 \text{ tahun}}{\text{Total Jumlah Dewan Direksi}}$$

### 3.3.2.3 Latar Belakang Pendidikan (*Education Background*)

Latar belakang pendidikan dewan direksi menjadi salah satu hal yang berkaitan dengan kemampuan dewan dalam menjalankan perannya di perusahaan. EDU menunjukkan latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota dewan direksi. Dalam pengukuran ini, latar pendidikan yang dicari adalah dewan yang memiliki latar belakang pendidikan keuangan dan bank. Pengukuran keragaman latar belakang pendidikan dewan direksi diukur dengan rumus sebagai berikut:

$$EDU = \frac{\sum \text{dewan direksi yang berlatar belakang keuangan dan bank}}{\text{Total Jumlah Dewan Direksi}}$$

### 3.3.2.4 Direksi Perempuan (*Woman Directors*)

Direksi perempuan menjadi salah satu indikator keragaman gender dewan direksi yang dapat mempengaruhi praktik manajemen laba dan kinerja keuangan perusahaan. Merujuk pada Le & Nguyen (2023) dan Alves (2023), keragaman gender dewan direksi (FEBOARD) diukur menggunakan proporsi perempuan di dewan direksi. Pengukuran tersebut menggunakan rumus sebagai berikut.

$$FEBOARD = \frac{\text{Jumlah dewan direksi perempuan}}{\text{Total Jumlah Dewan Direksi}}$$

### 3.3.2.5 Jumlah Rapat Dewan (*Board Meeting*)

Jumlah rapat dewan direksi minimal satu kali dalam sebulan. Rapat dewan direksi memberikan hasil terhadap pengawasan kegiatan operasional dan pengambilan keputusan perusahaan yang berpengaruh terhadap praktik manajemen laba maupun kinerja keuangan di perusahaan.

$$MEET = \text{Jumlah rapat dewan direksi dalam satu tahun}$$

### 3.3.2.6 Remunerasi (*Remuneration*)

Remunerasi adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi untuk memotivasi kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Remunerasi (RE) diukur menggunakan logaritma natural total remunerasi direksi selama satu tahun.

Lebih jelasnya, rumus yang digunakan sebagai berikut.

$$RE = \text{Ln total remunerasi dewan direksi selama satu tahun}$$

### 3.3.2.7 Kepemilikan Manajerial (*Managerial Ownership*)

Kepemilikan manajerial merupakan pemegang saham dari pihak manajemen baik dewan direksi maupun dewan komisaris yang turut aktif dalam proses pengambilan keputusan perusahaan. Merujuk pada Le & Nguyen (2023) kepemilikan manajerial diukur menggunakan rumus sebagai berikut.

$$MO = \frac{\text{Jumlah kepemilikan saham oleh manajemen}}{\text{Total saham yang beredar}}$$

### 3.4 Teknik Analisis Data

#### 3.4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan alat perhitungan yang digunakan untuk mengumpulkan, menyusun, mengatur, mengolah, dan menyajikan data. Statistik deskriptif memberikan gambaran data melalui nilai rata-rata (*mean*), *sum*, *range*, varian, maksimum, minimum, standar deviasi, kurtosis, dan *skewness*. Analisis ini dilakukan untuk menggambarkan data sampel sebelum dilakukan analisis lain dalam menguji hipotesis (Ghozali, 2018).

#### 3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui bahwa hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bebas dari penyimpangan asumsi klasik (Ghozali, 2018). Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi

##### 3.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan metode untuk menilai sebaran data dalam sebuah kelompok data atau variabel. Uji ini menguji model regresi, variabel, dan variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik apabila variabel dependen dan independennya mengalami distribusi yang normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas dilakukan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dalam aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Dalam

penelitian ini, peneliti menggunakan nilai exact test *Monte Carlo* untuk melakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Tingkat Pengambilan keputusan bahwa data terdistribusi dengan normal atau tidak adalah sebagai berikut:

- a) Apabila angka signifikansi (SIG)  $< 0,05$ , maka nilai residu terdistribusi tidak normal.
- b) Apabila angka signifikansi (SIG)  $> 0,05$ , maka nilai residu terdistribusi normal

#### **3.4.2.2 Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas merupakan hubungan linear antar variabel independen. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antar variabel dependen. Hasil uji yang baik menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel independen. Jika ada korelasi yang tinggi antar variabel dependen, maka hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen menjadi terganggu (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinearitas dilihat melalui *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Tolerance Value*  $< 0,10$  atau VIF  $> 10$ , maka terjadi multikolinearitas.
- b) Jika nilai *Tolerance Value*  $> 0,10$  atau VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas

### 3.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan pada residual atau tidak dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas terjadi jika ada kesamaan varian antara satu residu pengamatan dengan residu pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Apabila nilai signifikansi uji glejser  $> 0,05$  menunjukkan data tidak mengalami heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi uji glejser memiliki nilai  $< 0,05$  menunjukkan data mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

### 3.4.2.4 Uji autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan menggunakan uji *run test*. *Run test* merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui data residual pada penelitian terjadi secara acak atau sistematis. Residual dikatakan acak apabila nilai signifikansi lebih dari 5%, sehingga antar residual tidak terdapat hubungan korelasi atau gejala autokorelasi. Uji Autokorelasi dengan *run test* dapat dilihat dari nilai signifikansi berikut:

- a) Jika nilai signifikansi  $\geq 0.05$ , maka tidak terdapat autokorelasi
- b) Jika nilai signifikansi  $\leq 0.05$ , maka terdapat autokorelasi.

### 3.4.3 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dan variabel dependen ( $Y$ ). Model regresi yang digunakan pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + e$$

$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + e$$

Keterangan

$Y_1$  : Manajemen Laba

$Y_2$  : Kinerja Keuangan Perusahaan

$a$  : Konstanta

$b$  : Koefisien regresi

$X_1$  : Ukuran Dewan Direksi

$X_2$  : Usia Dewan Direksi

$X_3$  : Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi

$X_4$  : Direksi Perempuan

$X_5$  : Jumlah Rapat Dewan Direksi

$X_6$  : Remunerasi Dewan Direksi

$X_7$  : Kepemilikan Manajerial

#### **3.4.3.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi atau ( $R^2$ ) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui besaran variabel independen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Rentang nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti bahwa variabel independen memiliki kemampuan terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

### **3.4.3.2 Uji t**

Uji t merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara individual. Uji t dilihat melalui nilai signifikansi yang menentukan apakah hipotesis penelitian didukung atau tidak didukung.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berasal dari laporan tahunan (*annual report*) perusahaan. Penelitian ini menggunakan 63 populasi perusahaan infrastruktur yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018–2022. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, sampel pada penelitian ini adalah 34 perusahaan infrastruktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2018–2022 secara berturut-turut. Pemilihan sampel penelitian dilakukan dengan metode *purposive sampling*, berikut:

Tabel 4. 1 Pemilihan Sampel Perusahaan

No	Keterangan	Jumlah
1.	Perusahaan yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2018 – 2022	63
2.	Perusahaan yang menerbitkan laporan tahunan dan laporan keuangan dari tahun 2018 – 2022	(17)
3.	Perusahaan yang menggunakan satuan mata rupiah pada laporan keuangan.	(3)
4.	Perusahaan yang menyediakan informasi mengenai profil anggota dewan direksi	(9)
Total perusahaan yang masuk kriteria		34
<b>Total sampel (5 periode)</b>		<b>170</b>

## 4.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan pengujian yang dilakukan untuk memberikan informasi mengenai variabel yang diteliti, seperti jumlah sampel, nilai rata – rata, nilai minimum dan maksimum, dan standar deviasi. Hasil statistik deskriptif dari variabel penelitian ini disajikan dalam tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif Variabel

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
SIZE	170	1.00	10.00	4.7353	1.75258
AGE	170	.25	1.00	.9491	.12381
EDU	170	0.00	1.00	.5391	.25223
FEBOARD	170	0.00	.67	.1194	.17021
MEET	170	5.00	97.00	24.1824	17.91620
RE	170	18.87	26.42	22.8330	1.46386
MO	170	0.00	.75	.0525	.11868
EM	170	-4.14	3.85	-.0295	.70745
FP	170	-3.09	47.16	.2761	3.62690
Valid N (listwise)	170				

*Sumber data: IBM Statistical SPSS 22, 2023*

Tabel 4.2 menunjukkan hasil dari statistik deskriptif variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian. Variabel independen pertama adalah ukuran dewan direksi (SIZE), dari 170 data yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai minimum adalah 1,00 dan nilai maksimum 10,00. Nilai rata-rata variabel yang didapatkan sebesar 4,7353 dan nilai standar deviasinya sebesar 1,75258 yang berarti terdapat keragaman jumlah dewan direksi masing-masing perusahaan.

Variabel independen usia dewan direksi (AGE) dengan 170 data diperoleh nilai minimum 0,25 dan nilai maksimum 1,00. Nilai rata-rata variabel tersebut sebesar 0,9491 dan standar deviasinya sebesar 0,12381.

Variabel independen ketiga adalah latar belakang pendidikan dewan direksi (EDU) dengan nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum 1,00. Rata-rata yang diperoleh sebesar 0,5391. Dewan direksi setiap perusahaan memiliki keberagaman dalam latar belakang pendidikan dengan nilai standar deviasi sebesar 0,25223.

Direksi perempuan (FEBOARD) yang merupakan variabel keempat memiliki nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum 0,67. Variabel ini memiliki nilai rata-rata sebesar 0,1194 dan nilai standar deviasi sebesar 0,17021.

Variabel selanjutnya adalah jumlah rapat dewan direksi (MEET) dengan nilai minimum sebesar 5,00 dan nilai maksimum 97,00. Rata-rata yang didapatkan sebesar 24,1824. Jumlah rapat dewan direksi beragam antar perusahaannya dengan nilai standar deviasi sebesar 17,91620.

Remunerasi dewan direksi (RE) memiliki nilai minimum 18,87 dan nilai maksimum 26,42. Variabel ini memiliki nilai rata-rata sebesar 12, 8330 dan nilai standar deviasi sebesar 1,46386.

Variabel ketujuh adalah kepemilikan manajerial baik dewan direksi maupun dewan komisaris dengan nilai minimum 0,00 dan nilai maksimum 0,75. Rata-rata variabel ini sebesar 0,0525 dengan nilai keragaman kepemilikan manajerial sebesar 0,11868.

Penelitian ini memiliki dua variabel dependen. Variabel dependen pertama adalah manajemen laba (EM) dengan nilai minimum -4,14 dan nilai maksimum 3,85. Rata-rata perolehan variabel ini sebesar -0,0295 dan nilai standar deviasi sebesar 0,70745.

Variabel dependen kedua adalah kinerja keuangan (FP) dengan nilai minimum -3,09 dan nilai maksimum 47,16. Variabel ini memiliki nilai rata-rata sebesar 0,2761 dan nilai standar deviasi sebesar 3,62690. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terjadi keberagaman pada kinerja keuangan di masing-masing perusahaan.

### **4.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi berganda. Ada empat tahapan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

#### **4.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji nilai distribusi variabel dependen dan variabel independen yang digunakan dalam penelitian normal atau tidak. Uji ini dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil pengujian menggunakan aplikasi SPSS *Version 22*.

**Tabel 4. 3 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* Variabel  
Dependen EM**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		15
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	.53114646
Most Extreme	Absolute	.171
Differences	Positive	.141
	Negative	-.171
Test Statistic		.171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.712
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber data: IBM Statistical SPSS 22, 2023*

Berdasarkan tabel di atas mengenai uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi (*Asymp Sig*) yang diperoleh sebesar 0,200 dan nilai Exact Siig 0,712. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai taraf signifikansi sebesar 0,05, yaitu  $0,200 > 0,05$  dan  $0,712 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilakukan uji hipotesis.

**Tabel 4. 4 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* Variabel  
Dependen FP**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		29
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1.04943119
Most Extreme	Absolute	.173
Differences	Positive	.087
	Negative	-.173
Test Statistic		.173
Exact Sig. (2-tailed)		.313
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber data: IBM Statistical SPSS, 2023*

Berdasarkan tabel di atas mengenai uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi (*Exact Sig*) yang diperoleh sebesar 0,313. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai taraf signifikansi sebesar 0,05, yaitu  $0,313 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilakukan uji hipotesis.

#### **4.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dalam penelitian. Berikut hasil uji multikolinearitas dengan aplikasi SPSS *version 22*.

**Tabel 4. 5 Uji Multikolinearitas Variabel Dependen EM**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
SIZE	.121	8.255
AGE	.640	1.563
EDU	.550	1.819
FEBOARD	.196	5.101
MEET	.515	1.943
RE	.395	2.532
MO	.642	1.557

*Sumber data: IBM Statistical SPSS, 2023*

Berdasarkan hasil SPSS tersebut, bahwa masing – masing variabel nilai tolerance > 0,05 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel penelitian dengan variabel dependen manajemen laba (EM).

**Tabel 4. 6 Uji Multikolinearitas dengan Variabel Dependen FP**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
SIZE	.334	2.997
AGE	.841	1.189
EDU	.627	1.596
FEBOARD	.397	2.517
MEET	.724	1.381
RE	.715	1.399

MO	.643	1.554
----	------	-------

Sumber data: IBM Statistical SPSS 22, 2023

Berdasarkan hasil SPSS tersebut, bahwa masing – masing variabel nilai tolerance > 0,05 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel penelitian dengan variabel dependen kinerja keuangan perusahaan (FP). Tidak adanya gejala multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen, sehingga model regresi yang digunakan baik (Ghozali, 2018).

#### 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain pada suatu model.

**Tabel 4. 7 Uji Heteroskedastisitas dengan Variabel Dependen EM**

Model	Sig.
1 (Constant)	.179
SIZE	.174
AGE	.503
EDU	.383
FEBOARD	.108
MEET	.804
RE	.159
MO	.454

Dependen variable: abs\_res1

Sumber data: IBM Statistical SPSS 22, 2023

**Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas dengan Variabel Dependen FP**

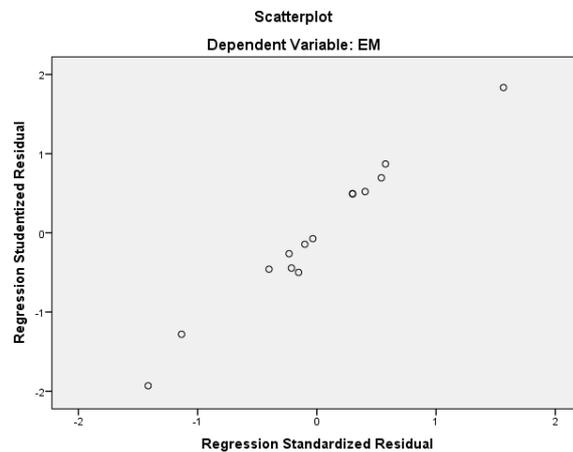
Model	Sig.
1 (Constant)	.062
SIZE	.052
AGE	.342
EDU	.036
FEBOARD	.054
MEET	.084
RE	.040
MO	.132

Dependen variable: abs\_res2

*Sumber data: IBM Statistical SPSS 22, 2023*

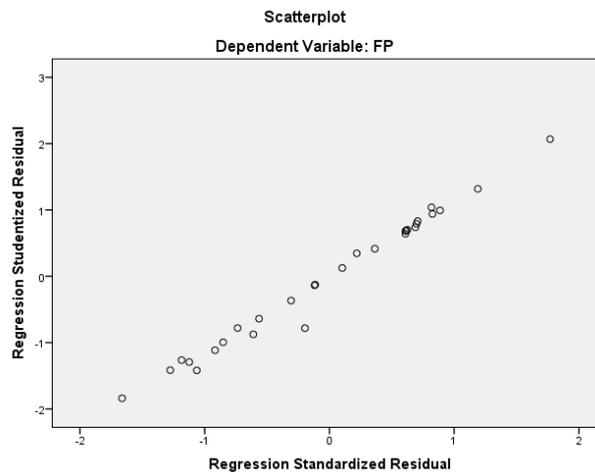
Berdasarkan uji *glejser* yang telah dilakukan, nilai signifikansi pada variabel dependen EM (manajemen laba)  $>0,05$ , sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan pada uji *glejser* yang dilakukan pada variabel dependen FP (kinerja keuangan) memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  kecuali variabel EDU dan RE. Namun, uji heteroskedastisitas ini tidak terlalu diperlukan dalam data penelitian yang bersifat *time series*. Menurut Gujarati & Poreter (2012), Brockwell & Davis (2016), dan Hamilton (1994) bahwa uji heteroskedastisitas tidak diperlukan dalam data *time series* karena memiliki pola yang berulang yang menyebabkan varian residual regresi konstan dan memiliki jumlah observasi yang banyak. Data panel yang digunakan ini merupakan campuran data *cross section* dan data *time series*. Oleh karena itu,

uji yang lebih penting untuk digunakan adalah uji autokorelasi dibandingkan dengan uji heteroskedastisitas.



Sumber data: IBM Statistical SPSS 22, 2023

**Gambar 4. 1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas dengan Variabel Dependen EM**



Sumber data: IBM Statistical SPSS 22, 2023

**Gambar 4. 2 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas dengan Variabel Dependen FP**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan gambar 1

dan 2. Dapat dilihat bahwa titik – titik pada *scatterplot* menyebar disekitar angka 0 pada sumbu Y.

#### 4.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilaksanakan untuk menguji ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t pada periode (t-1) dalam model regresi linier yang digunakan. Uji autokorelasi dilakukan menggunakan *Run test* untuk melihat apakah data residual dihasilkan secara random atau tidak. Output hasil uji *Run test*, sebagai berikut:

**Tabel 4. 9 Uji *Run Test* dengan Variabel Dependen EM**

#### **Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.02520
Cases < Test Value	7
Cases >= Test Value	8
Total Cases	15
Number of Runs	9
Z	.018
Asymp. Sig. (2-tailed)	.986

a. Median

*Sumber data: IBM Statistical SPSS 22, 2023*

**Tabel 4. 10 Uji *Run Test* dengan Variabel Dependen FP**

**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.12478
Cases < Test Value	14
Cases >= Test Value	15
Total Cases	29
Number of Runs	11
Z	-1.508
Asymp. Sig. (2-tailed)	.132

a. Median

*Sumber data: IBM Statistical SPSS 22, 2023*

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan *Run test* pada tabel 1 dan 2 menunjukkan hasil *Asymp Sig (2-tailed)* pada variabel dependen manajemen laba (EM) dan kinerja keuangan perusahaan (FP) masing–masing sebesar 0,986 dan 0,132. Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* ini > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi autokorelasi atau bebas dari masalah autokorelasi.

#### 4.4 Uji Regresi Linear Berganda

##### 4.4.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$  pada Variabel  $Y_1$  (EM)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	.876	.753	.75115

a. Predictors: (Constant), MO, FEBOARD, EDU, RE, AGE, MEET, SIZE

b. Dependent Variable: EM

*Sumber data: IBM Statistical SPSS 22, 2023*

Hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  tersebut bernilai 0,753. Hal ini berarti bahwa variabel yang mempengaruhi manajemen laba dalam hal ini ukuran dewan direksi, usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, direksi perempuan, jumlah rapat dewan direksi, remunerasi dewan direksi, dan kepemilikan manajerial hanya 75,3%, sedangkan 24,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$  pada Variabel  $Y_2$  (FP)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 <sup>a</sup>	.408	.211	1.21178

a. Predictors: (Constant), MO, AGE, FEBOARD, MEET, RE, EDU, SIZE

b. Dependent Variable: FP

*Sumber data: IBM Statistical SPSS 22, 2023*

Hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  tersebut bernilai 0,211. Hal ini berarti bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan dalam hal ini ukuran dewan direksi, usia dewan direksi, latar belakang pendidikan dewan direksi, direksi perempuan, jumlah rapat dewan direksi, remunerasi dewan direksi, dan kepemilikan manajerial hanya 21,1%, sedangkan 78,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

#### 4.4.2 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 1% sampai 10%. Penggunaan signifikansi hingga 10% memungkinkan peneliti untuk menangkap sinyal yang lemah. Hal ini sesuai dengan pendapat dengan Goodhue et al. (2007), jika nilai *statistical power* rendah, maka peneliti tidak dapat menemukan hal yang signifikan, padahal seharusnya terdapat hubungan signifikan dalam variabel tersebut. Signifikansi 10% memiliki arti bahwa risiko kesalahan dalam pengambilan keputusan untuk mendukung atau tidak mendukung hipotesis sebanyak-banyaknya 10% dan besar tingkat kepercayaan pengambilan keputusan adalah 90%. Cohen (1988) menyatakan bahwa minimum kuasa pengujian yang disyaratkan agar hasilnya valid adalah 80%. Dengan demikian, tingkat kepercayaan 90% persen masih di atas batas minimum, sehingga dapat dibenarkan.

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel, sebagai berikut.

**Tabel 4. 13 Hasil Uji T dengan Variabel Dependen Y<sub>1</sub> (EM)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-12.687	4.607		-2.754	.028
SIZE	-2.739	1.571	-.666	-1.744	.125
AGE	35.326	7.604	.772	4.646	.002*
EDU	1.505	.848	.318	1.775	.119
FEBOARD	-1.519	.869	-.525	-1.749	.124
MEET	-.242	.429	-.105	-.564	.590
RE	.657	.239	.583	2.756	.028**
MO	-.002	.059	-.005	-.029	.978

Note: \* = 0,1; \*\* $\alpha$  = 0,05; \*\*\* $\alpha$  = 0,10

Sumber data: IBM Statistical SPSS, 2023

**Tabel 4. 14 Hasil Uji T dengan Variabel Dependen Y<sub>2</sub> (FP)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.265	6.257		.522	.607
SIZE	.347	1.224	.082	.283	.780
AGE	-.490	.947	-.095	-.517	.611
EDU	.997	.839	.252	1.189	.248
FEBOARD	1.584	.767	.550	2.065	.051***
MEET	-.853	.385	-.437	-2.213	.038**
RE	-.096	.281	-.068	-.342	.736
MO	-.024	.092	-.055	-.265	.794

Note: \* = 0,1; \*\* $\alpha$  = 0,05; \*\*\* $\alpha$  = 0,10

Sumber data: IBM Statistical SPSS 22, 2023

#### 4.4.2.1 Ukuran Dewan Direksi (SIZE)

Variabel ukuran dewan direksi (SIZE) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,125 dan nilai koefisien regresi sebesar -2,739. Nilai signifikansi ini  $> 0,10$ , sehingga menunjukkan bahwa variabel ini tidak signifikan. Penelitian ini tidak selaras dengan Haider & Fang (2016), Luo et al. (2016), dan Zouhayer (2016) yang menyatakan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba. Namun, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Charfeddine et al. (2013), Arifin & Dectriana (2016), Ferris & Liao (2019), dan Florencea & Susanto (2019) bahwa ukuran dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Rinta (2021) menyatakan bahwa dewan direksi memiliki tugas mengelola perusahaan dan memaksimalkan fungsional perusahaan, sehingga ukuran dewan direksi tidak mempengaruhi manajemen laba. Ukuran dewan direksi juga bukan sinyal utama terkait manajemen laba. Fokus sinyal yang konkret untuk mendeteksi praktik manajemen laba seperti transparansi, pelaporan keuangan yang akurat, dan tindakan lain yang mencerminkan integritas manajemen terutama dewan direksi. Dengan demikian, hipotesis ini (H1a) tidak didukung.

Variabel ukuran dewan direksi (SIZE) terhadap kinerja keuangan perusahaan memiliki nilai signifikansi 0,780 dan nilai koefisien regresi 0,347. Nilai tersebut berarti bahwa ukuran dewan direksi memiliki korelasi positif terhadap kinerja keuangan perusahaan tetapi pengaruhnya

tidak signifikan. Dengan kata lain, ukuran dewan direksi memiliki pengaruh positif, tetapi pengaruhnya tidak begitu berarti dalam meningkatkan tingkat kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan Kumar & Singh (2013) bahwa jumlah dewan direksi tidak mencerminkan kemampuan dan keterampilan dewan dalam menjalankan fungsinya secara efektif, sehingga tidak memberikan pengaruh dalam kinerja keuangan dan nilai perusahaan secara signifikan. Faktor yang menentukan kinerja keuangan perusahaan bukanlah ukuran dewan direksi, tetapi faktor lain, seperti keahlian yang kompeten dan pengalaman dewan direksi. Sesuai dengan teori agensi, bahwa besarnya ukuran dewan direksi dapat menciptakan diversifikasi kepentingan antar anggota dewan. Hal ini dapat menimbulkan konflik kepentingan yang beragam. Selain itu, tingginya ukuran dewan direksi membuat keputusan menjadi lebih kompleks karena banyaknya perbedaan dan perspektif pendapat yang membuat keputusan tertunda atau terhambat untuk merespon perubahan industri ataupun peluang bisnis. Dengan demikian, hipotesis (H1b) penelitian ini tidak didukung

#### **4.4.2.2 Usia Dewan Direksi (AGE)**

Variabel usia dewan direksi memiliki nilai signifikansi 0,002 dan nilai koefisien regresi 35,326. Nilai signifikansi ini  $< 0,01$  sehingga usia dewan direksi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alqatan (2019) bahwa usia dewan direksi berpengaruh positif terhadap manajemen laba.

Dewan direksi yang memiliki usia lebih dari 40 tahun cenderung memiliki banyak pengalaman sehingga memahami cara kerja pasar dan peraturan yang berlaku. Hal ini membuat dewan direksi terampil dalam melakukan manajemen laba tanpa terdeteksi pihak lain yang berkepentingan. Sesuai dengan teori signal bahwa usia dewan direksi memiliki sinyal positif dalam hal pengalaman perusahaan, tetapi menimbulkan efek *paradoks*. Dimana dewan direksi dengan usia lebih tinggi kecenderungan menutupi potensi masalah dan memunculkan praktik manajemen laba. Selain itu, sesuai dengan teori ketergantungan sumber daya, dimana usia dewan direksi yang lebih tua meningkatkan ketergantungan perusahaan pada pengaruh pemangku kepentingan dan dewan direksi. Hal ini menimbulkan dewan direksi cenderung melakukan praktik manajemen laba untuk mempertahankan hubungan positif dengan pemangku kepentingan. Dengan demikian, usia dewan direksi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba perusahaan dan hipotesis (H2a) didukung.

Variabel usia dewan direksi terhadap kinerja keuangan perusahaan memiliki nilai signifikansi 0,611 dan nilai koefisien regresi -0,490. Nilai signifikansi tersebut  $> 0,05$ , sehingga usia dewan direksi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Keragaman usia dewan direksi tidak menjadi penentu utama yang berpengaruh dalam kinerja keuangan perusahaan karena tidak semua dewan direksi yang memiliki usia lebih dari 40 tahun memiliki

kompetensi yang memadai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fathonah (2018) bahwa usia tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Ada anggota dewan direksi yang masih muda, tetapi memiliki kompetensi dan pengalaman yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa usia dewan direksi tidak memiliki kontribusi langsung terhadap kinerja keuangan perusahaan. Banyak faktor lain yang berpengaruh langsung terhadap kinerja keuangan, seperti kondisi pasar dan industri, tingkat persaingan, operasional perusahaan, dan sebagainya. Dengan demikian, usia dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, sehingga hipotesis (H2b) tidak didukung.

#### **4.4.2.3 Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi (EDU)**

Latar belakang pendidikan dewan direksi memiliki nilai signifikansi 0,119 dan nilai koefisien regresi 1,505 terhadap manajemen laba. Nilai signifikansi  $0,119 > 0,10$  sehingga variabel latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2019) dan Florencea & Susanto (2019) bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Hal ini juga tidak sejalan dengan teori signal bahwa latar belakang pendidikan mampu memberikan sinyal yang mengindikasikan kemampuan dewan dalam menjalankan fungsi perusahaan. Latar belakang pendidikan keuangan dan bank tidak selalu menjamin memiliki integritas atau etika yang tinggi, begitu juga sebaliknya yang dapat mempengaruhi

kemampuan dewan dalam menyusun laporan keuangan. Praktik manajemen laba biasanya disebabkan oleh faktor lain, seperti tekanan pasar, target kinerja keuangan, persaingan, dan yang lainnya. Selain itu, pengalaman kerja dan keterlibatan seseorang pada industri lebih memberikan pengetahuan luas mengenai praktik bisnis dan tekanan yang dihadapi mungkin lebih tinggi, sehingga memungkinkan dalam melakukan praktik manajemen laba. Dengan demikian, hipotesis ini (H3a) tidak didukung

Kemudian, latar belakang pendidikan dewan direksi memiliki nilai signifikansi 0,248 dan nilai koefisien regresi 0,997 terhadap kinerja keuangan perusahaan. Nilai signifikansi variabel ini  $> 0,10$  sehingga latar belakang dewan direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan di perusahaan. Kinerja keuangan perusahaan lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi, pasar, industri, dan yang lainnya. Hal ini berlawanan dengan pendapat dengan Tarigan et al. (2018) dan Assenga et al. (2018) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh positif terhadap manajemen laba. Namun, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahadeo et al. (2011) bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hal ini disebabkan banyak dewan direksi yang terlibat dalam pekerjaan eksekutif tetapi tidak linear dengan studi profesionalitasnya. Dalam sebuah perusahaan, dewan direksi dalam sebuah perusahaan tidak selalu

ada yang memiliki latar belakang ekonomi karena beberapa perusahaan infrastruktur memiliki dewan direksi yang latar belakangnya bukan dari ekonomi. Namun, mereka memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan dunia infrastruktur, seperti teknik. Dengan demikian, hipotesis latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan tidak didukung.

#### **4.4.2.4 Direksi Perempuan (FEBOARD)**

Variabel direksi perempuan memiliki nilai signifikansi 0,124 dan nilai koefisien regresi -1,519 terhadap variabel dependen manajemen laba. Nilai signifikansi variabel ini  $> 0,10$  sehingga variabel direksi perempuan tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alves (2023), Manurung & Syafruddin (2020) bahwa keragaman gender berpengaruh negatif terhadap manajemen laba terutama dengan keberadaan direksi perempuan. Penelitian ini sejalan dengan Peni & Vähämaa (2010), Sun et al. (2011), Soebyakto et al. (2018), dan Rohmah & Meirini (2023) bahwa direksi perempuan tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Dalam perusahaan infrastruktur ini, keberadaan direksi perempuan tidak memiliki pengaruh karena salah satu faktor adalah kecilnya angka rata-rata jumlah direksi perempuan dalam perusahaan sampel, yaitu sebesar 11,94%. International Finance Corporation (IFC) juga menyatakan, bahwa jumlah direksi perempuan di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan negara-negara lain. Selain itu, Soebyakto et al. (2018),

menyatakan bahwa dalam perusahaan ada fenomena *glass ceiling*, yaitu fenomena “tak terlihat” yang menjadi hambatan bagi pengembangan karir perempuan. Hal ini menimbulkan keberadaan direktur perempuan belum memberikan pengaruh terhadap manajemen laba. Hasil penelitian ini juga berbeda dengan teori agensi yang menyatakan bahwa direksi perempuan mampu menurunkan manajemen laba karena memperkuat mekanisme pengawasan manajemen dan memberikan keputusan yang diversifikasi. Akan tetapi, jika pengawasan yang dilakukan dewan direksi sudah efektif tanpa harus memandang keberagaman gender, direksi perempuan tidak secara signifikan mempengaruhi praktik manajemen laba. Terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi manajemen laba, seperti profesionalitas manajemen, transparansi pelaporan keuangan, dan yang lainnya. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini (H4a) tidak didukung

Variabel direksi perempuan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,51, dimana nilai tersebut  $< 0,10$  sehingga variabel ini berpengaruh signifikan. Nilai regresi variabel ini sebesar 1,584 yang berarti bahwa setiap kenaikan nilai FEBOARD sebesar 1,584 dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan sebesar 1,584. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rovers (2013), Fathonah (2018), dan Ararat & Yurtoglu (2021), bahwa direksi perempuan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Direksi perempuan memiliki kelebihan yang berbeda dibandingkan laki – laki, seperti intuisi bisnis yang tajam, teliti dan detail dalam menganalisis dampak dan risiko

perusahaan dalam menghadapi isu–isu strategis (Thornton, 2017). Hal ini mempengaruhi proses pengambilan keputusan menjadi lebih baik dan penguatan pemantauan sehingga mampu mendorong kinerja keuangan perusahaan menjadi lebih baik. Dalam teori ketergantungan sumber daya, keragaman dewan direksi terutama direksi perempuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Direksi perempuan mampu memberikan perspektif baru dan mendorong inovasi dalam perusahaan yang membantu perusahaan mengambil keputusan lebih baik dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Dengan demikian, hipotesis variabel direksi perempuan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan didukung.

#### **4.4.2.5 Jumlah Rapat Dewan Direksi**

Jumlah rapat dewan direksi memiliki nilai signifikansi 0,590 dimana nilai tersebut  $> 0,10$  dan memiliki nilai koefisien regresi  $-0,242$ , sehingga variabel ini memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap manajemen laba. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Karina & Sufiana (2020) dan Florencea & Susanto (2019) bahwa jumlah rapat dewan direksi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Rapat dewan direksi dilakukan untuk mengambil keputusan yang strategis dan melakukan pengawasan terhadap perusahaan. Rapat ini lebih fokus pada keputusan strategis jangka panjang, kebijakan perusahaan, dan evaluasi kinerja manajemen eksekutif. Tindakan operasional dan pelaporan keuangan yang taktis tidak

menjadi fokus utama dalam rapat dewan direksi, sehingga rapat ini tidak mempengaruhi manajemen laba. Selain itu, keterbatasan informasi dan waktu dalam rapat dewan membuat manajemen laba sering tidak terdeteksi. Dengan demikian hipotesis jumlah rapat dewan direksi berpengaruh negatif terhadap manajemen laba tidak didukung.

Jumlah rapat dewan direksi memiliki nilai signifikansi 0,038 terhadap kinerja keuangan perusahaan. Nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai koefisien regresi -0,853, sehingga jumlah rapat dewan direksi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dewan direksi. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan hipotesis yang dikemukakan peneliti dan penelitian yang dilakukan oleh Audio & Serly (2022) dimana peneliti membuat hipotesis bahwa jumlah rapat dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tauringana et al. (2008) dan Syafiqurrahman & Suciningsih (2014) bahwa frekuensi rapat dewan direksi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Tingginya frekuensi rapat dewan direksi memakan waktu dan sumber daya dewan direksi, yang dapat mengganggu fokus dalam melaksanakan strategi bisnis dan inovasi bisnis yang dapat meningkatkan kinerja keuangan. Selain itu, apabila setiap pengambilan keputusan membutuhkan rapat dewan, maka hal ini dapat menghambat respon dewan direksi terhadap perubahan situasi pasar atau hal yang mendesak. Selain itu, setiap rapat dewan direksi tidak selalu semua dewan direksi hadir

dalam rapat tersebut, sehingga ketika ada masalah dalam kinerja keuangan hanya beberapa yang hadir dan menyebabkan keputusan menjadi kurang valid. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini (H5b) tidak didukung.

#### **4.4.2.6 Remunerasi Dewan Direksi**

Remunerasi dewan direksi memiliki nilai signifikansi 0,028 dimana nilai tersebut  $< 0,05$  dan nilai koefisien regresi sebesar 0.657. Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi dewan direksi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Panjaitan & Muslih (2019) dan Ireina & Prasetyo (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara remunerasi dewan direksi terhadap manajemen laba. Semakin tinggi tingkat remunerasi dewan direksi dapat memotivasi dewan untuk meningkatkan kinerjanya agar kinerja perusahaan terlihat baik. Hal ini memicu dewan direksi untuk melakukan praktik manajemen laba. Dalam teori agensi juga disebutkan bahwa adanya perbedaan kepentingan antara manajemen dan pemegang saham yang memerlukan penyelarasan intensif (Chen et al., 2023). Pemberian remunerasi juga sering dikaitkan dengan laba perusahaan. Dalam hal ini, pihak yang berlaku agen yaitu manajemen memiliki keleluasaan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja perusahaan sesuai dengan desakan pemegang saham dan menggunakan keleluasaannya untuk memaksimalkan laba demi kepentingan sendiri. Pihak manajemen dalam hal ini dewan direksi akan melakukan segala upaya untuk memaksimalkan remunerasi. Dengan

demikian, hipotesis remunerasi dewan direksi berpengaruh positif terhadap manajemen laba perusahaan infrastruktur didukung.

Kemudian, remunerasi dewan direksi memiliki nilai signifikansi 0,736 dan nilai koefisien regresi sebesar -0,096. Dengan tingkat signifikansi 0,10, maka hasil uji menunjukkan bahwa remunerasi dewan direksi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis remunerasi dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan dewan direksi ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muslih & Rahadi (2019), Muchran (2021) dan Pradana & Khairusoalihin (2021) bahwa remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Remunerasi belum tentu meningkatkan kinerja keuangan perusahaan karena kinerja keuangan perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal lain, seperti kondisi pasar, strategi manajemen dan bisnis, serta lainnya. Selain itu, karyawan memaksimalkan kinerjanya demi mencapai tingkat kinerja keuangan yang baik tidak hanya dipengaruhi faktor penggajian, tetapi juga kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karir. Dengan demikian, hipotesis ini (H6b) tidak didukung.

#### **4.4.2.7 Kepemilikan Manajerial**

Kepemilikan manajerial merupakan saham yang dimiliki dewan direksi dan dewan komisaris dalam sebuah perusahaan serta anak perusahaan cabang. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa kepemilikan manajerial memiliki nilai signifikansi 0,978 yang  $> 0,10$  dan koefisien

regresi  $-0,002$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap manajemen laba, sehingga hipotesis kepemilikan manajerial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Damayanti et al. (2022) dan Le & Nguyen (2023) menyebutkan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap manajemen laba. Namun, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Florencea & Susanto (2019) bahwa kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Meskipun pihak manajemen mempunyai kepemilikan saham, tetapi ada keterbatasan dalam mengendalikan dan mempengaruhi keputusan akuntansi yang berpengaruh terhadap manajemen laba. Selain itu, ketatnya regulasi dan pengawasan terhadap pihak manajemen juga mempengaruhi praktik manajemen laba, sehingga manajemen tidak memiliki motivasi untuk melakukan manajemen laba. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini (H7a) tidak didukung.

Penelitian ini juga memiliki nilai signifikansi  $0,794$  atau  $> 0,10$  dan nilai koefisien regresi  $-0,24$ . Hal itu menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Dengan kata lain, hipotesis bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan ditolak. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Chiang (2005), Wehdawati et al. (2015) dan Hadiani & Andayani (2016) bahwa kepemilikan manajerial

tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Kepemilikan manajerial yang rendah juga memberikan keterbatasan kepada manajemen dalam proses pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Selain itu, kinerja keuangan perusahaan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti ketidakpastian pasar, reputasi perusahaan, kepuasan pelanggan, dan tanggung jawab sosial perusahaan. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini (H7b) tidak didukung.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik dewan direksi dan kepemilikan manajerial terhadap manajemen laba dan kinerja keuangan perusahaan infrastruktur tahun 2018 – 2022. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Ukuran dewan direksi tidak berpengaruh terhadap manajemen laba maupun kinerja keuangan perusahaan infrastruktur.
2. Usia dewan direksi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba perusahaan infrastruktur. Usia dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan infrastruktur.
3. Latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap manajemen laba dan kinerja keuangan perusahaan infrastruktur.
4. Direksi perempuan memiliki tidak berpengaruh terhadap manajemen laba perusahaan infrastruktur. Direksi perempuan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan infrastruktur.
5. Jumlah rapat dewan direksi tidak berpengaruh terhadap manajemen laba perusahaan infrastruktur. Jumlah rapat dewan direksi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan infrastruktur.
6. Remunerasi dewan direksi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba perusahaan infrastruktur. Remunerasi dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan infrastruktur.

7. Kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap manajemen laba maupun kinerja keuangan perusahaan infrastruktur

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu tidak semua perusahaan infrastruktur masuk sebagai sampel dalam penelitian ini karena terdapat keterbatasan dalam mengakses laporan tahunan. Beberapa perusahaan tidak mencantumkan lengkap laporan tahunan setiap tahunnya dan tidak mencantumkan secara lengkap informasi terkait profil dewan direksi baik di website Bursa Efek Indonesia (BEI) maupun di website masing – masing perusahaan.

## 5.3 Saran

Dengan mempertimbangkan keterbatasan dalam penelitian, maka peneliti menyarankan bahwa penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dengan memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengembangan variabel penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan faktor – faktor yang mempengaruhi manajemen laba dan kinerja keuangan dari sudut pandang lain, tidak hanya terbatas pada karakteristik dewan direksi dan manajemen laba.
2. Memperluas objek penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sektor lain dalam objek penelitian manajemen laba dan kinerja keuangan perusahaan, seperti sektor utilitas dan infrastruktur, *food and beverage*, *property real estate*, perdagangan dan investasi, industri dasar dan kimia, dan lain sebagainya.

#### **5.4 Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini berimplikasi pada perusahaan, investor, regulator, dan akademisi. Perusahaan dapat membuat kebijakan terkait peningkatan kinerja dewan direksi untuk meningkatkan kinerja keuangan jangka pendek dan jangka panjang, serta meminimalisir terjadinya praktik manajemen laba di perusahaan. Investor dapat berhati-hati dalam menentukan investasi hanya dengan informasi terkait laba karena laba bukanlah satu-satunya tolok ukur pengambilan keputusan investasi. Hal ini dilakukan untuk menghindari laporan keuangan yang telah melalui praktik manajemen laba, sehingga laba perusahaan tersebut terlihat lebih tinggi. Regulator dapat membuat peraturan yang membantu perusahaan melakukan pengawasan ketat untuk meminimalisir terjadinya praktik manajemen laba dan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan menjadi lebih baik. Selain itu, bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambahkan informasi dan bukti empiris mengenai pengaruh karakteristik dewan direksi dan kepemilikan manajerial terhadap manajemen laba dan kinerja keuangan perusahaan. Peneliti juga berharap bahwa penelitian ini dapat menambah referensi terkait penelitian manajemen laba dan kinerja keuangan perusahaan yang sudah ada dan menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbadi, S. S., Hijazi, Q. F., & Al-Rahahleh, A. S. (2016). Corporate Governance Quality and Earnings Management: Evidence from Jordan. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 10(2), 54–75. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v10i2.4>
- Aldrich, H. ., & Pfeffer, J. (1976). Environments of Organizations. *Annual Review of Sociology*, 2, 79–105.
- Alisjahbana, B. (2016). *Perempuan Pemimpin: Inspirasi 10 CEO Membangun Keluarga, Bisnis, dan Masyarakat* (U. Yuniati (ed.)). Mizan.
- Alqatan, A. (2019). The Association Between Board Diversity, Earnings Management and Firm Performance in Kuwait: A Research Agenda. *Corporate Governance: Search for the Advanced Practices*, 254–274. <https://doi.org/10.22495/cpr19p14>
- Alves, S. (2023). Gender Diversity on Corporate Boards and Earnings Management: Evidence for European Union Listed Firms. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2193138>
- Andayani, W. (2007). *Akuntansi Sektor Publik*. Bayu Media Publisng.
- Anh, L. H. T., & Khuong, N. V. (2022). Gender Diversity and Earnings Management Behaviours in An Emerging Market: A Comparison Between Regression Analysis and FSQCA. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2101243>
- Anjani, F. T. (2019). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Overconfidence Terhadap Tax Avoidance (Survei Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2016). *Akuntansi Dan Bisnis*, 12(9), 1689–1699.
- Ararat, M., & Yurtoglu, B. B. (2021). Female Directors, Board Committees, and Firm Performance: Time-Series Evidence from Turkey. *Emerging Markets Review*, 48(March 2020), 100768. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2020.100768>
- Arifin, L., & Dectriana, N. (2016). Pengaruh Firm Size , Corporate Governance , dan Karakteristik Perusahaan Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 18(1), 1–93.
- Arkfen, D., Bellar, S., & Helms, M. (2004). The Ultimate Glass Ceiling Revisited: The Presence of Women on Corporate Boards. *Journal of Business Ethics*, 50, 177–186.
- Ason, Y. J., Bujang, I., Jidwin, A. P., & Said, J. (2021). Dangling A Carrot: Will Level of Compensation Influence The Behaviour of CEO with Accounting Background Towards Earnings Management? *International Journal of Ethics and Systems*, 37(4), 526–534. <https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2021-0055>
- Assenga, M. P., Aly, D., & Hussainey, K. (2018). The Impact of Board Characteristics on The Financial Performance of Tanzanian Firms. *Corporate Governance (Bingley)*, 18(6), 1089–1106. <https://doi.org/10.1108/CG-09-2016-0174>
- Astuti, E. . (2017). Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun

- 2008-2011. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 159–179.
- Audio, R., & Serly, V. (2022). Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi terhadap Kinerja Bank Syariah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(1), 232–247. <https://doi.org/10.24036/jea.v4i1.443>
- Bajra, U., & Cadez, S. (2018). The Impact of Corporate Governance Quality on Earnings Management: Evidence from European Companies Cross-listed in the US. *Australian Accounting Review*, 28(2), 152–166. <https://doi.org/10.1111/auar.12176>
- Bastian, I., & Suhardjono. (2006). *Akuntansi Perbankan*. Salemba Empat.
- Bineskasri, R. (2023). Jadi Tersangka Kasus Korupsi, Ini Kesalahan Dirut Waskita Karya. *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20230502140017-17-433729/jadi-tersangka-korupsi-ini-kesalahan-dirut-waskita-karya>
- Boadi, I., & Osarfo, D. (2019). Diversity and Return: The Impact of Diversity of Board Member' Education on Performance. *Corporate Governance*, 19(4), 824–842.
- Bouaziz, D., Salhi, B., & Jarboui, A. (2020). CEO Characteristics and Earnings Management: Empirical Evidence from France. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 18(1), 77–110. <https://doi.org/10.1108/JFRA-01-2019-0008>
- Brata, Z. D., & Sari, M. (2019). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kredibilitas Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(3), 1801. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i03.p11>
- Brigham, & Houston. (2014). *Essential of Financial Management. Dasar-dasar Manajemen Keuangan. Terjemahan* (11th ed., Vol. 2). Salemba Empat.
- Brockwell, P. J., & Davis, R. A. (2016). *Springer Texts in Statistics Introduction to Time Series and Forecasting*. <http://www.springer.com/series/417>
- Buraik, O., & Idris, M. (2020). Board Characteristics and Intentions of Earnings Management. *European Journal of Accounting, Auditing and Finance Research*, 14(5), 1–14.
- Charfeddine, L., Riahi, R., & Omri, A. (2013). The Determinants of Earnings Management in Developing Countries: A Study in The Tunisian Context. *IUP Journal of Corporate Governance*, 12(1).
- Chen, C., Wang, D., & Wang, B. (2023). Interface Between Context and Theory: The Application and Development of Agency Theory in the Chinese Context. *International Journal of Emerging Markets*, 18(1), 45–63.
- Chen, S., & Dodd, J. L. (1997). Economic Value Added (EVA™): An Empirical Examination Of A New Corporate Performance Measure. In *Source: Journal of Managerial Issues* (Vol. 9, Issue 3).
- Cheng, L. T. W., Chan, R. Y. K., & Leung, T. Y. (2010). Management Demography and Corporate Performance: Evidence from China. *International Business Review*, 19(3), 261–275. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2009.12.007>
- Chiang, H. (2005). An Empirical Study of Corporate Governance and Corporate Performance. *Journal of American Academy of Business*, 6(1).
- Chijoke-Mgbame, A. M., Boateng, A., & Mgbame, C. O. (2020). Board Gender Diversity, Audit Committee and Financial Performance: Evidence from

- Nigeria. *Accounting Forum*, 44(3), 262–286.  
<https://doi.org/10.1080/01559982.2020.1766280>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Science* (2nd ed.). Lawrence Earlbaum Associates.
- Damayanti, N., Suryandari, N., & Putra, G. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Manajerial, Profitabilitas, dan Kompetensi Dewan Komisaris terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Kharisma*, 4(1), 194–204.
- Eisenhardt, K. M. (1989). *Agency Theory: An Assessment and Review* (Vol. 14, Issue 1). *Academy of Management Review*.
- Emerson, R. . (1962). Power-Dependence Relations. *American Sociological Review*, 27, 31–41.
- Fahmi, I. (2010). *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta.
- Faisal. (2005). Analisis Agency Cost, Struktur Kepemilikan dan Mekanisme Corporate Governance. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 8(2), 175–190.
- Fathonah, A. N. (2018). Pengaruh Gender Diversity dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan The Effects of Gender Diversity and Age Diversity on Financial Performance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 373–380.
- Fatimah, D. (2019). Pengaruh Board Diversity terhadap Manajemen Laba. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 4(2), 223–233.  
<https://doi.org/10.30871/jaat.v4i2.908>
- Ferris, S. ., & Liao, M. . (2019). Busy Boards and Corporate Earnings Management: An International Analysis. *Review of Accounting and Finance*, 18(4), 533–556. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/RAF-07-2017-0144>
- Fisher, M., & Rosenzweig, K. (1995). Attitude of Students and Accounting Practitioners Concerning The Ethical Acceptability of Earnings Management. *Journal of Business Ethics*, 14, 433–444.
- Fitroni, N. A., & Feliana, Y. K. (2022). Pengaruh Keragaman Gender pada Dewan Komisaris, Dewan Direksi, dan Komite Audit terhadap Manajemen Laba. *Akuntansi Dan Teknologi Informasi*, 15(1), 8–21.  
<https://doi.org/10.24123/jati.v15i1.4575>
- Florencea, N., & Susanto, Y. K. (2019). Audit Committee: Woman, Experience, Education on Earnings Management. In *5th Annual International Conference on Accounting Research (AICAR 2018)*, 73, 17–21.
- Ghozali, L. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I., & Basri. (2002). *Manajemen Keuangan*. BPFE Yogyakarta.
- Goodhue, D., Lewis, W., & Thompson, R. (2007). Penelitian Catatan Statistik Kekuatan dalam Menganalisis Efek Interaksi: Mempertanyakan Keuntungan dari PLS dengan Indikator Produk. *Sistem Informasi Penelitian*, 18(2), 211–227.
- Gujarati, D. ., & Poreter, D. C. (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Salemba.
- Gul, F. A., Srinidhi, B., & Ng, A. C. (2011). Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices? *Journal of Accounting and Economics*, 51(3), 314–338. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2011.01.005>
- Hadiani, I., & Andayani, A. (2016). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social

- Responsibility, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*, 5(5), 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/321>
- Haider, J., & Fang, H. X. (2016). Board Size and Corporate Risk: Evidence from China. *Journal of Asia-Pacific Business*, 17(3), 229–248. <https://doi.org/10.1080/10599231.2016.1203718>
- Hamilton, J. D. (1994). *Time Series Analysis*. Princeton University Press.
- Harris, O., Karl, J. B., & Lawrence, E. (2019). CEO Compensation and Earnings Management: Does Gender Really Matter? *Journal of Business Research*, 98, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.013>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hassan, I. M., Amin, H. M. G., Mostafa, D., & Elamer, A. A. (2023). Roles of Board of Directors and Earnings Management Across SMEs Life Cycle: Evidence from The UK. *International Journal of Accounting and Information Management*. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-01-2023-0017>
- Healy, P. M., & Wahlen, J. M. (2005). A Review of The Earnings Management Literature and Its Implications for Standard Setting. *SSRN Electronic Journal*, November. <https://doi.org/10.2139/ssrn.156445>
- Hodgman, M. R. (2018). Employers Perspectives on the Performance of Higher Education Institutions in Preparing Graduates for the Workplace : A Review of the Literature. *Business and Economic Research*, 8(3), 92–103.
- Huynh, Q. L. (2020). A Triple of Corporate Governance, Social Responsibility and Earnings Management. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(3), 29–40. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no3.29>
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2007). *Standar Akuntansi Keuangan per 1 September 2007*. Salemba Empat.
- Ilaboya, J., & Ashafoke, T. (2017). Board Diversity and Firm Performance in Nigeria. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 4(10), 1002–1019. [www.ijmae.com](http://www.ijmae.com)
- Ireina, V., & Prasetyo, A. (2019). *Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance dan Compensation Terhadap Manajemen Laba*.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. In *Journal of Financial Economics* (Vol. 3). Q North-Holland Publishing Company.
- Jogiyanto. (2010). *Studi Peristiwa: Menguji Reaksi Pasar Modal Akibat Suatu Peristiwa* (1st ed.). BPFE Yogyakarta.
- Kagzi, M., & Guha, M. (2018). Does Board Demographic Diversity Influence Firm Performance? Evidence from Indian-Knowledge Intensive Firms. *Benchmarking: An International Journal*, 25(3), 1028–1058. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2017-0203>
- Karina, R. (2020). Pengaruh Efektivitas Komite Audit, Kualitas Audit dan Efektivitas Dewan Direksi terhadap Manajemen Laba. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 4(1), 42–59.
- Karina, R., & Sufiana, S. (2020). Pengaruh Efektivitas Komite Audit, Kualitas Audit dan Efektivitas Dewan Direksi terhadap Manajemen Laba. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 4(1), 42–59.

- KNKG. (2006). *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*. Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2008). *Pedoman Umum Good Corporate Governance*. Komite Nasional Kebijakan Governansi.
- Kumar, N., & Singh, J. P. (2013). Effect on Board Size and Promoter Ownership on Firm Value: Some Empirical Findings from India. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 13(1), 88–98.
- Kusumastuti, S., Supatmi, S., & Sastra, P. (2007). Pengaruh Board Diversity Terhadap Nilai Perusahaan dalam Perspektif Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 88–98.
- Le, Q. L., & Nguyen, H. A. (2023). The Impact of Board Characteristics and Ownership Structure on Earnings Management: Evidence from a Frontier Market. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2159748>
- Lestari, N. P., & Juliarto, A. (2017). Pengaruh Dimensi Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur. *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(3), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Lestari, P., & Cahyonowati, N. (2017). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Jasa non Keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2011). *Diponegoro Journal of Accounting*, 6, 1–10.
- Liu, J., Harris, K., & Omar, N. (2013). Board Committees and Earnings Management. *Corporate Board: Role, Duties and Composition*, 9(1), 6–17. <https://doi.org/10.22495/cbv9i1art1>
- Luo, H., Zeng, Y., Wan, L., & Shen, Y. (2016). Executive Heterogeneity, Pay Bandwagon, and Earnings Management. *Nankai Business Review International*, 7(4), 426–450. <https://doi.org/10.1108/NBRI-04-2016-0015>
- Mahadeo, J. D., Hanuman, V., & Soobaroyen, T. (2011). A Longitudinal Study of Corporate Social Disclosures in a Developing Economy. *Journal of Business Ethics*, 104(4), 545–558.
- Manurung, R., & Syafruddin, M. (2020). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Manajemen Laba. *Diponegoro Journal of Accounting*, 9(2), 1–9. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Mishra, R. ., & Jhunjhunwala, S. (2013). *Diversity and The Effective Corporate Board*. Academic Press.
- Mitchell, J. ., & Clough. (2001). *Powers of Good and Evil: Moralities, Commodities, and Popular Belief*. Berghahn Books.
- Muchran, B. L. (2021). The Effect of Financial Compensation on Employee Performance Mediated By Work Satisfaction in DGT Regional Office of South Sulawesi, West Sulawesi, and South-East Sulawesi. *Jurnal Ekonomi Balance*, 17(1), 1–11. <https://doi.org/10.26618/jeb.v17i1.5465>
- Munawir, S. (2010). *Analisa Laporan Keuangan*. Liberty.
- Muslih, M., & Rahadi, D. R. (2019). Tata Kelola Berkelanjutan bagi BUMN Bidang Keuangan Non Publik. *FIRM: Journal of Management Studies*, 4(2), 200–217.
- Naciti, V. (2019). Corporate Governance and Board of Directors: The Effect of A Board Composition on Firm Sustainability Performance. *Journal of Cleaner*

- Production*, 237, 117727. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.117727>
- Nainggolan, Y. T., & Karunia, E. (2022). Leverage, Corporate Governance dan Profitabilitas Sebagai Determinan Earnings Management. *Akuntabel*, 19(2), 420–429. <https://doi.org/10.30872/jakt.v19i2.10752>
- Neokleous, C. I. (2015). Executive Remuneration as A Corporate Governance problem. *Essex Student Journal*, 7(January), 1–15.
- Ntim, C., & Osei, K. A. (2011). The Impact of Board Structure on Corporate Performance in India. *Journal Compilation 2011 African Centre for Economics and Finance*, 2(2), 83–103. <http://esc-web.lib.cbs.dk/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=128836623&site=ehost-live&scope=site>
- Olavia, L. (2023). *Diduga Manipulasi Lapkeu, Waskita Karya Raih Laba Tapi Arus Kas Minus*. Katadata. <https://katadata.co.id/lonaolavia/finansial/647ee944c17e7/diduga-manipulasi-lapkeu-waskita-karya-raih-laba-tapi-arus-kas-minus>
- Onasis, K., & Robin. (2016). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Keuangan yang Terdaftar di BEI. *Bina Ekonomi*, 20(1), 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). *Jurnal ASET (Akuntansi Dan Riset)*, 11(1), 1–20.
- Peni, E., & Vähämaa, S. (2010). Female Executives and Earnings Management. *Managerial Finance*, 36(7), 629–645. <https://doi.org/10.1108/03074351011050343>
- Pfeffer, J., & Salancik, G. (1978). *No Title The External Control of Organizations: A Resources Dependence Perspective*. Harper & Row.
- Pradana, M. T., & Khairusoalihin, K. (2021). Pengaruh Board Diversity, Kompensasi Dewan Direksi dan Kepemilikan Manajerial Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Universitas Flores*, 11(1), 1–20.
- Pucheta-Martínez, M. C., Gallego-Álvarez, I., & Serrano-Bedia, A. M. (2021). Board Characteristics and Innovation: The Moderating Role of CEO Power. *European Management Journal*, 20(1), 1–22.
- Rajeevan, S., & Ajward, R. (2020). Board Characteristics and Earnings Management in Sri Lanka. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 27(1), 2–18. <https://doi.org/10.1108/JABES-03-2019-0027>
- Ramadhani, P. (2023). Waskita Karya dan Wijaya Karya Diduga Manipulasi Laporan Keuangan Bertahun-Tahun. *Liputan 6.Com*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5311726/waskita-karya-dan-wijaya-karya-diduga-manipulasi-laporan-keuangan-bertahun-tahun>
- Rashid, A. (2018). Board Independence and Firm Performance: Evidence from Bangladesh. *Future Business Journal*, 4(1), 34–49. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2017.11.003>
- Rasmini, N. K., Wirakusuma, M. G., & Yuniasih, N. W. (2014). The Effect of Board Diversity on The Extent of Intellectual Capital Disclosure (Empirical Study in Indonesian Stocks Exchange). *Asia Pacific Journal of Accounting*

- and Finance*, 3(1), 45–58.
- Rinta, M. (2021). Ukuran Dewan Direksi, Aktivitas Komite Audit Dan Ukuran Komite Audit Terhadap Manajemen Laba. *Journal of Accounting Science*, 5(1), 89–103. <https://doi.org/10.21070/jas.v5i1.1336>
- Robert, B., & Brown, E. B. (2004). *Manajemen Laba Teori dan Model Empiris (Arita Listyandari (ed) (2nd ed.)*. PT Grasindo.
- Rohmah, N. W., & Meirini, D. (2023). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Kepemilikan Manajerial, dan Gender Diversity Terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Indeks LQ45 BEI Periode 2016-2020). *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 20(2), 301–314.
- Ross, S. A. (1977). The Determination of Financial Structure: The Incentive Signalling Approach. *The Bell Journal of Economics*, 8(1), 23–40.
- Rovers, M. (2013). Women on Boards and Firm Performance. *Journal of Management and Governance*, 17(2), 491–509. <https://doi.org/10.1007/s10997-011-9186-1>
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen*. Erlangga.
- Saifi, M. (2019). Pengaruh Corporate Governance Dan Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Profit*, 13(02), 1–11. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2019.013.02.1>
- Schipper, K. (1989). Commentary on Earnings Management. *Accounting Horizons*, 3, 91–102.
- Schwartz-Ziv, M., & Weisbach, M. (2013). What Do Boards Really Do? Evidence from Minutes of Board Meetings. *Journal of Financial Economics*, 108(2), 349–366.
- Scott, W. R. (1997). *Financial Accounting Theory*. Prentice\_Hall.
- Setiawati, E., Sekarningrum, A., & Witono, B. (2022). Analysis of CSR Disclosure, Earnings Persistency, Earnings Growth, and Business Size on Earnings Management with Institutional Ownership as a Moderating Variable (Case Study on LQ45 Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) 2016-2020). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 7(2), 227–243. <http://journals.ums.ac.id/index.php/reaksi/index>
- Setyaningrum, G. C., Sekarsari, P. S. S., & Damayanti, T. W. (2019). Pengaruh Eksekutif Wanita (Female Executive) Terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris Pada Perusahaan di Bursa Efek Indonesia). *ProBank*, 4(1), 98–110. <https://doi.org/10.36587/probank.v4i1.453>
- Siciliano, J. I. (1996). The Relationship Of Board Member Diversity To Organizational Performance. *Journal Of Bussiness Ethics*, 15, 1313–1320.
- Smirnova, A. S., & Zavertiaeva, M. A. (2017). Which Came First, CEO Compensation or Firm Performance? The Causality Dilemma in European Companies. *Research in International Business and Finance*, 42, 658–673. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2017.07.009>
- Soebyakto, B. B., Delamat, H., Dewi, K., & Pratama, A. F. (2018). Female Commissioner and Director, and Earnings Management: Study on Manufacturing Companies Listed on Indonesia Stock Exchange. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(4), 1–10.

- Subekti, I., & Sumargo, D. K. (2015). Family Management, Executive Compensation and Financial Performance of Indonesian Listed Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 578–584. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.076>
- Sulistiyanto, S. (2018). *Manajemen Laba Teori dan Model Empiris*. Jakarta: PT Grasindo Jakarta.
- Sun, J., Liu, G., & Lan, G. (2011). Does Female Directorship on Independent Audit Committees Constrain Earnings Management? *Journal of Business Ethics*, 99(3), 369–382.
- Syafiqurrahman, M. W. A., & Suciningsih, W. (2014). Analisis Pengaruh Corporate Governance dan Pengaruh Keputusan Pendanaan terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 21–44.
- Tarigan, J., Hervindra, C., & Hatane, S. E. (2018). Does Board Diversity Influence Financial Performance? *International Research Journal of Business Studies*, 11(3), 195–215. <https://doi.org/10.21632/irjbs.11.3.195-215>
- Tauringana, V., Kyeyune, M. F., & Opio, P. J. (2008). Corporate Governance, Dual Language Reporting and The Timeliness of Annual Reports on the Nairobi Stock Exchange. *Research in Accounting in Emerging Economies*, 8(1), 13–37.
- Thornton, G. (2017). *Woman in Business: New Perspective on Risk and Reward*.
- Tran, T. T., Thi Do, Y. H., & Kim Vo, N. (2023). The Impact of Foreign Ownership, Corporate Governance on Earning Management: Fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis. *Cogent Business and Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2247869>
- Triyuwono, E. (2018). Proses Kontrak, Teori Agensi dan Corporate Governance (Contracting Process, Agency Theory, and Corporate Governance). *SSRN Electronic Journal*, January. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3250329>
- Wehdawati, Swandari, F., & Jikrillah, S. (2015). Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance dan Struktur Kepemilikan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2010-2012. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 205–216.
- Wei, F., Ding, B., & Kong, Y. (2017). Female Directors and Corporate Social Responsibility: Evidence from The Environmental Investment of Chinese Listed Companies. *Sustainability (Switzerland)*, 9(12). <https://doi.org/10.3390/su9122292>
- Wicaksana, K. A. B., Yuniasih, N. W., & Handayani, L. N. C. (2017). Board Diversity and Earning Management in Companies Listed in Indonesian Stock Exchange. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 7(12), 382–386.
- Wijaya, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit Novia Wijaya. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 18(2), 187–192. <http://www.tsm.ac.id/JBA>
- Yoon, B., & Chung, Y. (2018). The Effects of Corporate Social Responsibility on Firm Performance: A Stakeholder Approach. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 37(November), 89–96. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.10.005>

- Zaid, M. A. A., Wang, M., & Abuhijleh, S. T. F. (2019). The Effect of Corporate Governance Practices on Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from Palestine. *Journal of Global Responsibility, 10*(2), 134–160. <https://doi.org/10.1108/JGR-10-2018-0053>
- Zouhayer, M. (2016). *Earnings Management and Board Characteristics: Evidence from French Listed Firms*. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000249>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Daftar Perusahaan Infrastruktur

No	Kode Perusahaan	Nama Perusahaan
1	ACST	PT Acset Indonusa Tbk.
2	ADHI	PT Adhi Karya (Persero) Tbk.
3	BALI	PT Bali Towerindo Sentra Tbk.
4	BUKK	PT Bukaka Teknik Utama Tbk.
5	CASS	PT Cardig Aero Services Tbk.
6	DGIK	PT Nusa Konstruksi Enjinereng Tbk.
7	EXCL	PT XL Axiata Tbk.
8	FREN	PT Smartfren Telecom Tbk.
9	HADE	PT Himalaya Energi Perkasa Tbk.
10	IBST	PT Inti Bangun Sejahtera Tbk.
11	IPCC	PT Indonesia Kendaraan Terminal Tbk.
12	IPCM	PT Jasa Armada Indonesia Tbk.
13	ISAT	PT Indosat Tbk.
14	JKON	PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk.
15	JSMR	PT Jasa Marga (Persero) Tbk.
16	KBLV	PT First Media Tbk.
17	LCKM	PT LCK Global Kedaton Tbk.
18	LINK	PT Link Net Tbk.
19	MORA	PT Mora Telematika Indonesia Tbk.
20	MPOW	PT Megapower Makmur Tbk.
21	NRCA	PT Nusa Raya Cipta Tbk.
22	OASA	PT Mahakarsa Biru Energi Tbk.
23	PBSA	PT Paramita Bangun Sarana Tbk.
24	PPRE	PT PP Presisi Tbk.
25	PTPP	PT PP (Persero) Tbk.
26	SUPR	PT Solusi Tunas Pratama Tbk.

<b>No</b>	<b>Kode Perusahaan</b>	<b>Nama Perusahaan</b>
27	TBIG	PT Tower Bersama Infrastructure Tbk.
28	TGRA	PT Terrega Asia Energy Tbk.
29	TLKM	PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk.
30	TOPS	PT Totalindo Eka Persada Tbk.
31	TOWR	PT Sarana Menara Nusantara Tbk.
32	WEGE	PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk.
33	WIKA	PT Wijaya Karya (Persero) Tbk.
34	WSKT	PT Waskita Karya (Persero) Tbk.

**Lampiran 2. Data Variabel Independen**

No	Kode Perusahaan	Tahun	Ukuran Dewan Direksi	Direksi Perempuan	Usia Dewan Direksi	Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi	Jumlah Rapat Dewan Direksi	Remunerasi Dewan Direksi	Ln Remunerasi	Kepemilikan Managerial
1	ACST	2018	6.00	0.17	1.00	0.33	46.00	17,450,000,000	23.58	0.00000
		2019	5.00	0.20	1.00	0.40	46.00	19,250,000,000	23.68	0.03758
		2020	5.00	0.20	1.00	0.40	50.00	20,490,000,000	23.74	0.03758
		2021	5.00	0.00	1.00	0.40	47.00	22,410,000,000	23.83	0.03758
		2022	5.00	0.00	1.00	0.40	45.00	22,650,000,000	23.84	0.03758
2	ADHI	2018	6.00	0.00	1.00	0.83	50.00	11,090,692,246	23.13	0.00001
		2019	6.00	0.00	1.00	0.83	46.00	11,090,692,246	23.13	0.00001
		2020	6.00	0.00	1.00	0.67	48.00	13,712,500,000	23.34	0.00001
		2021	6.00	0.17	1.00	0.67	48.00	15,840,000,000	23.49	0.00001
		2022	6.00	0.17	1.00	0.67	43.00	17,226,000,000	23.57	0.00001
3.	BALI	2018	4.00	0.25	1.00	0.50	12.00	12,775,723,795	23.27	0.00001
		2019	4.00	0.25	1.00	0.50	12.00	13,361,640,914	23.32	0.00001
		2020	4.00	0.25	1.00	0.50	12.00	9,535,298,291	22.98	0.00001
		2021	4.00	0.25	1.00	0.50	12.00	11,385,253,130	23.16	0.00001
		2022	4.00	0.25	1.00	0.50	12.00	10,786,948,688	23.10	0.00001
4	BUKK	2018	5.00	0.40	0.80	0.40	12.00	8,411,000,000	22.85	0.00001

No	Kode Perusahaan	Tahun	Ukuran Dewan Direksi	Direksi Perempuan	Usia Dewan Direksi	Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi	Jumlah Rapat Dewan Direksi	Remunerasi Dewan Direksi	Ln Remunerasi	Kepemilikan Managerial
		2019	5.00	0.40	0.80	0.40	12.00	9,085,000,000	22.93	0.00000
		2020	5.00	0.40	0.80	0.40	12.00	9,634,340,000	22.99	0.00349
		2021	5.00	0.40	0.80	0.40	12.00	9,923,368,000	23.02	0.00349
		2022	5.00	0.40	0.80	0.40	12.00	10,302,302,000	23.06	0.00349
5	CASS	2018	4.00	0.25	1.00	1.00	54.00	12,720,001,183	23.27	0.00397
		2019	4.00	0.50	1.00	1.00	54.00	9,651,288,373	22.99	0.00397
		2020	4.00	0.50	1.00	1.00	54.00	10,593,680,543	23.08	0.00115
		2021	3.00	0.67	1.00	1.00	54.00	8,774,499,582	22.90	0.00115
		2022	3.00	0.67	1.00	1.00	54.00	8,774,499,582	22.90	0.00115
6	DGIK	2018	4.00	0.00	1.00	0.50	12.00	11,250,000,000	23.14	0.01538
		2019	4.00	0.00	1.00	0.50	13.00	10,530,000,000	23.08	0.00171
		2020	4.00	0.00	1.00	0.50	7.00	7,840,000,000	22.78	0.01538
		2021	4.00	0.00	1.00	0.25	12.00	5,560,000,000	22.44	0.00000
		2022	6.00	0.00	1.00	0.17	15.00	5,560,000,000	22.44	0.00039
7	EXCL	2018	5.00	0.40	1.00	0.80	45.00	72,218,000,000	25.00	0.00115
		2019	5.00	0.40	1.00	0.80	48.00	3,881,260,000	22.08	0.00079
		2020	6.00	0.33	1.00	0.67	63.00	5,741,220,000	22.47	0.00117
		2021	6.00	0.33	1.00	0.67	62.00	10,534,910,000	23.08	0.00200
		2022	6.00	0.33	1.00	0.67	51.00	10,231,080,000	23.05	0.00164
8	FREN	2018	5.00	0.00	1.00	0.80	12.00	5,894,088,000	22.50	0.00000

No	Kode Perusahaan	Tahun	Ukuran Dewan Direksi	Direksi Perempuan	Usia Dewan Direksi	Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi	Jumlah Rapat Dewan Direksi	Remunerasi Dewan Direksi	Ln Remunerasi	Kepemilikan Managerial
		2019	5.00	0.00	1.00	0.80	12.00	5,190,000,000	22.37	0.00000
		2020	5.00	0.00	1.00	0.80	12.00	4,080,000,000	22.13	0.00000
		2021	7.00	0.14	1.00	0.86	12.00	4,080,000,000	22.13	0.00000
		2022	7.00	0.14	1.00	0.86	12.00	9,317,974,000	22.96	0.00003
9	HADE	2018	2.00	0.50	1.00	0.50	12.00	718,570,000	20.39	0.00000
		2019	2.00	0.50	0.50	0.50	12.00	973,952,774	20.70	0.00000
		2020	2.00	0.50	1.00	0.50	12.00	865,423,902	20.58	0.00000
		2021	2.00	0.50	1.00	0.50	12.00	157,000,000	18.87	0.00000
		2022	1.00	0.00	1.00	1.00	12.00	177,000,000	18.99	0.00000
10	IBST	2018	3.00	0.00	1.00	0.67	14.00	6,477,919,000	22.59	0.00000
		2019	3.00	0.00	1.00	0.67	13.00	7,710,893,000	22.77	0.00000
		2020	3.00	0.00	1.00	0.67	14.00	844,379,000	20.55	0.00000
		2021	3.00	0.00	1.00	0.67	13.00	11,768,132,360	23.19	0.00000
		2022	3.00	0.00	1.00	0.67	12.00	10,583,298,380	23.08	0.00000
11	IPCC	2018	5.00	0.00	1.00	0.80	38.00	1,615,886,299	21.20	0.00000
		2019	4.00	0.25	1.00	0.75	37.00	376,489,800	19.75	0.00000
		2020	3.00	0.33	1.00	1.00	39.00	259,770,000	19.38	0.00000
		2021	6.00	0.17	1.00	1.00	32.00	779,268,240	20.47	0.00000
		2022	3.00	0.00	1.00	1.00	24.00	404,717,600	19.82	0.00000
12	IPCM	2018	3.00	0.00	1.00	0.67	16.00	3,298,796,441	21.92	0.00000

No	Kode Perusahaan	Tahun	Ukuran Dewan Direksi	Direksi Perempuan	Usia Dewan Direksi	Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi	Jumlah Rapat Dewan Direksi	Remunerasi Dewan Direksi	Ln Remunerasi	Kepemilikan Managerial
		2019	3.00	0.00	1.00	0.33	13.00	1,083,531,360	20.80	0.00000
		2020	4.00	0.25	1.00	0.50	17.00	5,903,953,163	22.50	0.00000
		2021	4.00	0.25	1.00	0.50	13.00	2,752,726,840	21.74	0.00000
		2022	4.00	0.50	1.00	0.25	23.00	2,752,726,840	21.74	0.00000
13	ISAT	2018	3.00	0.00	1.00	0.00	29.00	92,381,203,660	25.25	0.00000
		2019	5.00	0.00	0.80	0.60	32.00	74,625,432,046	25.04	0.00000
		2020	5.00	0.00	1.00	0.60	45.00	17,534,220,957	23.59	0.00000
		2021	4.00	0.00	1.00	0.50	33.00	75,527,422,468	25.05	0.00000
		2022	5.00	0.00	0.80	0.60	26.00	85,616,532,937	25.17	0.00000
	JKON	2018	6.00	0.00	1.00	0.83	12.00	40,088,271,485	24.41	0.00591
		2019	6.00	0.00	1.00	0.83	12.00	32,405,684,178	24.20	0.00591
		2020	6.00	0.00	1.00	0.83	16.00	32,637,140,277	24.21	0.00483
		2021	5.00	0.00	1.00	1.00	18.00	24,549,149,097	23.92	0.00878
		2022	5.00	0.00	1.00	1.00	19.00	24,549,149,097	23.92	0.00878
15	JSMR	2018	6.00	0.17	1.00	0.67	45.00	45,931,930,001	24.55	0.00023
		2019	6.00	0.17	1.00	0.67	45.00	48,670,262,927	24.61	0.00023
		2020	6.00	0.17	1.00	0.67	55.00	37,935,192,105	24.36	0.00072
		2021	7.00	0.29	0.86	4/7	55.00	28,439,738,292	24.07	0.00282
		2022	7.00	0.29	0.86	4/7	55.00	28,439,738,292	24.07	0.00282
16	KBLV	2018	3.00	0.00	1.00	0.67	12.00	791,000,000	20.49	0.00000

No	Kode Perusahaan	Tahun	Ukuran Dewan Direksi	Direksi Perempuan	Usia Dewan Direksi	Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi	Jumlah Rapat Dewan Direksi	Remunerasi Dewan Direksi	Ln Remunerasi	Kepemilikan Managerial
		2019	3.00	0.00	1.00	0.67	11.00	395,000,000	19.79	0.00000
		2020	3.00	0.00	1.00	0.67	11.00	7,029,000,000	22.67	0.00000
		2021	3.00	0.00	1.00	0.67	11.00	4,545,000,000	22.24	0.00000
		2022	3.00	0.00	1.00	0.33	13.00	4,268,000,000	22.17	0.00000
17	LCKM	2018	3.00	0.00	1.00	0.33	12.00	594,000,000	20.20	0.00800
		2019	3.00	0.00	1.00	0.33	12.00	636,000,000	20.27	0.00800
		2020	2.00	0.00	1.00	0.50	12.00	636,000,000	20.27	0.00800
		2021	2.00	0.00	1.00	0.50	12.00	636,000,000	20.27	0.00800
		2022	2.00	0.00	1.00	0.50	12.00	636,000,000	20.27	0.00800
18	LINK	2018	6.00	0.00	1.00	0.83	12.00	72,000,000,000	25.00	0.00000
		2019	6.00	0.00	1.00	0.67	12.00	46,000,000,000	24.55	0.00000
		2020	5.00	0.00	1.00	0.80	12.00	47,000,000,000	24.57	0.00000
		2021	5.00	0.00	1.00	0.80	12.00	57,000,000,000	24.77	0.00000
		2022	4.00	0.00	1.00	0.50	12.00	87,000,000,000	25.19	0.00000
19	MORA	2018	2.00	0.00	1.00	0.50	12.00	7,042,012,243	22.68	0.30170
		2019	2.00	0.00	1.00	0.50	12.00	11,250,000,000	23.14	0.42500
		2020	2.00	0.00	1.00	0.50	12.00	11,524,174,527	23.17	0.42500
		2021	2.00	0.00	1.00	0.50	12.00	7,417,390,613	22.73	0.42500
		2022	2.00	0.00	1.00	0.50	12.00	7,662,983,059	22.76	0.30170
20	MPOW	2018	4.00	0.00	0.50	0.25	6.00	1,647,000,000	21.22	0.08400

No	Kode Perusahaan	Tahun	Ukuran Dewan Direksi	Direksi Perempuan	Usia Dewan Direksi	Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi	Jumlah Rapat Dewan Direksi	Remunerasi Dewan Direksi	Ln Remunerasi	Kepemilikan Managerial
		2019	4.00	0.00	0.50	0.25	6.00	1,647,000,000	21.22	0.08400
		2020	4.00	0.00	0.50	0.25	6.00	1,647,000,000	21.22	0.08400
		2021	4.00	0.00	0.75	0.25	6.00	1,205,000,000	20.91	0.16712
		2022	4.00	0.00	0.75	0.25	6.00	1,205,000,000	20.91	0.16712
21	NRCA	2018	6.00	0.00	1.00	0.33	12.00	13,975,700,000	23.36	0.06758
		2019	6.00	0.00	1.00	0.33	12.00	16,181,000,000	23.51	0.06758
		2020	6.00	0.00	1.00	0.33	12.00	17,403,000,000	23.58	0.06758
		2021	6.00	0.00	1.00	0.33	12.00	15,804,000,000	23.48	0.06758
		2022	6.00	0.00	1.00	0.33	12.00	16,315,000,000	23.52	0.06758
22	OASA	2018	2.00	0.00	1.00	0.00	12.00	792,000,000	20.49	0.03660
		2019	2.00	0.00	1.00	0.00	12.00	792,000,000	20.49	0.03660
		2020	2.00	0.00	1.00	0.00	12.00	792,000,000	20.49	0.03660
		2021	5.00	0.20	1.00	0.80	12.00	362,000,000	19.71	0.75000
		2022	5.00	0.20	1.00	0.80	12.00	5,021,438,478	22.34	0.55006
23	PBSA	2018	5.00	0.20	0.80	0.80	12.00	5,081,879,503	22.35	0.00000
		2019	4.00	0.25	0.50	0.50	5.00	3,415,628,800	21.95	0.00000
		2020	4.00	0.25	0.25	0.50	12.00	2,800,000,000	21.75	0.00000
		2021	4.00	0.25	0.75	0.50	12.00	2,728,582,500	21.73	0.00000
		2022	4.00	0.25	1.00	0.50	12.00	3,470,833,000	21.97	0.00000
24	PPRE	2018	4.00	0.00	0.75	0.25	24.00	4,615,808,705	22.25	0.00000

No	Kode Perusahaan	Tahun	Ukuran Dewan Direksi	Direksi Perempuan	Usia Dewan Direksi	Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi	Jumlah Rapat Dewan Direksi	Remunerasi Dewan Direksi	Ln Remunerasi	Kepemilikan Managerial
		2019	4.00	0.00	0.75	0.25	29.00	8,690,442,975	22.89	0.00028
		2020	4.00	0.00	0.75	0.25	40.00	3,664,751,699	22.02	0.00055
		2021	4.00	0.00	0.75	0.25	60.00	2,884,412,616	21.78	0.00055
		2022	4.00	0.00	0.75	0.25	97.00	3,712,118,574	22.03	0.00033
25	PTPP	2018	5.00	0.20	1.00	0.40	42.00	11,734,328,099	23.19	0.00043
		2019	5.00	0.20	1.00	0.40	50.00	10,037,014,416	23.03	0.00007
		2020	5.00	0.20	1.00	0.40	49.00	9,705,259,583	23.00	0.00043
		2021	5.00	0.20	1.00	0.40	47.00	6,056,386,311	22.52	0.00046
		2022	4.00	0.00	0.75	0.50	47.00	4,744,791,447	22.28	0.00003
26	SUPR	2018	3.00	0.33	1.00	0.67	12.00	1,350,000,000	21.02	0.00032
		2019	3.00	0.33	1.00	0.67	12.00	17,000,000,000	23.56	0.00032
		2020	3.00	0.67	1.00	0.67	12.00	17,000,000,000	23.56	0.00032
		2021	3.00	0.67	1.00	0.67	12.00	18,000,000,000	23.61	0.00032
		2022	4.00	0.25	1.00	0.50	12.00	8,058,000,000	22.81	0.00000
27	TBIG	2018	5.00	0.00	1.00	0.40	39.00	29,600,000,000	24.11	0.00362
		2019	5.00	0.00	1.00	0.40	43.00	10,300,000,000	23.06	0.00362
		2020	5.00	0.00	1.00	0.40	45.00	27,900,000,000	24.05	0.00367
		2021	5.00	0.00	1.00	0.40	48.00	13,100,000,000	23.30	0.01327
		2022	5.00	0.00	1.00	0.40	44.00	34,546,000,000	24.27	0.00358
28	TGRA	2018	4.00	0.00	1.00	0.75	12.00	2,688,000,000	21.71	0.03185

No	Kode Perusahaan	Tahun	Ukuran Dewan Direksi	Direksi Perempuan	Usia Dewan Direksi	Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi	Jumlah Rapat Dewan Direksi	Remunerasi Dewan Direksi	Ln Remunerasi	Kepemilikan Managerial
		2019	5.00	0.00	1.00	0.80	12.00	3,060,000,000	21.84	0.03185
		2020	3.00	0.33	1.00	0.67	54.00	3,366,000,000	21.94	0.03305
		2021	2.00	0.00	1.00	0.50	12.00	3,496,935,484	21.98	0.03190
		2022	2.00	0.00	1.00	0.50	12.00	3,609,000,000	22.01	0.03185
29	TLKM	2018	8.00	0.13	1.00	0.13	59.00	160,500,000,000	25.80	0.00007
		2019	9.00	0.11	1.00	0.56	60.00	163,600,000,000	25.82	0.00002
		2020	9.00	0.11	0.78	0.67	65.00	223,900,000,000	26.13	0.00002
		2021	9.00	0.11	0.78	0.67	61.00	298,299,000,000	26.42	0.00002
		2022	9.00	0.11	0.78	0.67	54.00	170,957,095,175	25.86	0.00002
30	TOPS	2018	6.00	0.00	0.67	0.17	12.00	7,470,000,000	22.73	0.01550
		2019	6.00	0.00	0.83	0.00	12.00	9,370,000,000	22.96	0.01551
		2020	5.00	0.00	1.00	0.00	12.00	9,730,000,000	23.00	0.00052
		2021	5.00	0.00	1.00	0.00	12.00	10,300,000,000	23.06	0.00053
		2022	6.00	0.00	1.00	0.33	12.00	10,980,000,000	23.12	0.00053
31	TOWR	2018	7.00	0.00	1.00	1.00	12.00	66,479,000,000	24.92	0.00067
		2019	7.00	0.00	1.00	0.86	12.00	5,080,000,000	22.35	0.00153

No	Kode Perusahaan	Tahun	Ukuran Dewan Direksi	Direksi Perempuan	Usia Dewan Direksi	Latar Belakang Pendidikan Dewan Direksi	Jumlah Rapat Dewan Direksi	Remunerasi Dewan Direksi	Ln Remunerasi	Kepemilikan Managerial
		2020	7.00	0.00	1.00	0.86	12.00	19,600,000,000	23.70	0.00155
		2021	7.00	0.14	1.00	0.86	12.00	23,100,000,000	23.86	0.00156
		2022	7.00	0.14	1.00	0.86	12.00	25,200,000,000	23.95	0.00156
32	WEGE	2018	5.00	0.00	1.00	0.40	27.00	14,868,433,000	23.42	0.00000
		2019	5.00	0.00	1.00	0.20	15.00	18,061,952,895	23.62	0.00000
		2020	5.00	0.00	1.00	0.20	17.00	17,803,722,390	23.60	0.00000
		2021	5.00	0.00	1.00	0.20	23.00	12,650,360,256	23.26	0.00000
		2022	5.00	0.00	1.00	0.40	13.00	14,090,605,140	23.37	0.00000
33	WIKA	2018	8.00	0.00	1.00	0.75	27.00	34,482,219,590	24.26	0.00010
		2019	7.00	0.00	1.00	0.71	21.00	41,438,530,780	24.45	0.00015
		2020	7.00	0.00	1.00	0.57	20.00	17,831,766,722	23.60	0.00007
		2021	8.00	0.13	0.88	0.63	16.00	30,298,928,355	24.13	0.00007
		2022	7.00	0.14	1.00	0.57	24.00	24,751,608,331	23.93	0.00002
34	WSKT	2018	7.00	0.00	1.00	0.57	12.00	27,831,685,783	24.05	0.00013
		2019	7.00	0.00	1.00	0.57	12.00	31,821,502,383	24.18	0.00013
		2020	9.00	0.22	1.00	0.56	12.00	16,456,491,566	23.52	0.00002
		2021	9.00	0.22	1.00	0.56	12.00	12,583,674,484	23.26	0.00002
		2022	10.00	0.10	1.00	0.50	12.00	22,046,605,646	23.82	0.00010

**Lampiran 3. Variabel Dependen**

No	Kode Perusahaan	Tahun	Manajemen Laba	Kinerja Keuangan
1	ACST	2018	1.557	0.002
		2019	0.822	-0.108
		2020	-0.496	-1.270
		2021	1.388	-0.280
		2022	1.433	-0.214
2	ADHI	2018	0.002	0.021
		2019	0.031	0.018
		2020	-0.038	0.001
		2021	-0.067	0.002
		2022	-0.068	0.004
3.	BALI	2018	0.934	0.015
		2019	0.768	0.011
		2020	0.766	0.018
		2021	0.672	0.024
		2022	0.656	0.041
4	BUKK	2018	-1.580	0.252
		2019	-1.213	0.252
		2020	-0.053	0.161
		2021	-0.595	0.155
		2022	-0.430	0.113

No	Kode Perusahaan	Tahun	Manajemen Laba	Kinerja Keuangan
5	CASS	2018	-1.290	0.147
		2019	-1.221	0.147
		2020	-0.292	-0.041
		2021	-0.624	0.090
		2022	-0.494	0.172
6	DGIK	2018	-0.083	-0.085
		2019	-0.036	0.001
		2020	-0.162	-0.014
		2021	-0.037	0.008
		2022	-0.037	0.009
7	EXCL	2018	-0.088	-0.057
		2019	-0.070	0.011
		2020	-0.071	0.005
		2021	-0.006	0.018
		2022	-0.003	0.013
8	FREN	2018	0.174	-0.141
		2019	0.290	-0.079
		2020	0.415	-0.039
		2021	0.383	-0.010
		2022	0.413	0.023
9	HADE	2018	-0.062	0.048
		2019	-1.245	-3.094

No	Kode Perusahaan	Tahun	Manajemen Laba	Kinerja Keuangan
		2020	-0.096	-0.157
		2021	0.061	-0.020
		2022	0.041	-0.019
10	IBST	2018	1.210	0.019
		2019	1.093	0.014
		2020	0.963	0.006
		2021	0.638	0.007
		2022	0.724	0.004
11	IPCC	2018	-0.561	0.136
		2019	-0.520	0.135
		2020	-0.624	-0.013
		2021	-0.541	0.031
		2022	-0.469	0.074
12	IPCM	2018	-0.065	0.063
		2019	-0.141	0.070
		2020	-0.115	0.057
		2021	-0.124	0.096
		2022	0.016	0.101
13	ISAT	2018	0.443	-0.039
		2019	0.348	0.026
		2020	0.342	-0.010
		2021	0.394	0.108

No	Kode Perusahaan	Tahun	Manajemen Laba	Kinerja Keuangan
		2022	0.478	47.157
14	JKON	2018	0.063	0.056
		2019	-0.049	0.041
		2020	-0.427	0.011
		2021	-0.011	-0.009
		2022	0.105	0.047
15	JSMR	2018	-0.060	0.025
		2019	0.040	0.030
		2020	-0.010	0.000
		2021	-0.056	0.009
		2022	-0.027	0.025
16	KBLV	2018	-0.507	-0.168
		2019	-0.018	-0.036
		2020	-0.018	-0.003
		2021	-0.248	-0.276
		2022	-0.133	-0.221
17	LCKM	2018	0.268	0.034
		2019	0.070	0.016
		2020	-0.029	0.033
		2021	-0.020	0.011
		2022	-0.017	0.005
18	LINK	2018	-0.877	0.131

No	Kode Perusahaan	Tahun	Manajemen Laba	Kinerja Keuangan
		2019	-0.905	0.142
		2020	-0.904	0.115
		2021	-0.913	0.091
		2022	-0.924	0.021
19	MORA	2018	0.325	0.055
		2019	-0.641	0.053
		2020	-0.369	0.051
		2021	-0.260	0.046
		2022	-0.291	0.045
20	MPOW	2018	-0.881	0.010
		2019	-0.851	0.011
		2020	-0.872	0.000
		2021	-0.863	0.011
		2022	-0.870	-0.054
21	NRCA	2018	0.062	0.052
		2019	0.040	0.041
		2020	0.030	0.025
		2021	-0.088	0.021
		2022	0.040	0.030
22	OASA	2018	0.025	-0.016
		2019	-0.099	-0.035
		2020	-0.531	-0.010

No	Kode Perusahaan	Tahun	Manajemen Laba	Kinerja Keuangan
		2021	-4.142	0.006
		2022	0.536	0.015
23	PBSA	2018	-0.214	0.064
		2019	0.235	0.018
		2020	-0.098	0.061
		2021	-0.355	0.107
		2022	0.592	0.156
		2022	0.592	0.156
24	PPRE	2018	-0.416	0.069
		2019	-0.264	0.136
		2020	-0.505	0.040
		2021	-0.513	0.021
		2022	-0.182	0.024
25	PTPP	2018	0.156	0.032
		2019	0.119	0.014
		2020	0.087	0.006
		2021	0.050	0.001
		2022	0.031	0.001
26	SUPR	2018	0.377	-0.105
		2019	0.460	0.020
		2020	0.560	0.059
		2021	0.437	-0.006
		2022	0.493	0.098

No	Kode Perusahaan	Tahun	Manajemen Laba	Kinerja Keuangan
27	TBIG	2018	-1.005	0.024
		2019	-0.908	0.028
		2020	-0.975	0.029
		2021	-1.035	0.038
		2022	-0.939	0.039
28	TGRA	2018	0.608	0.005
		2019	0.623	0.018
		2020	0.399	0.016
		2021	0.614	0.016
		2022	0.595	0.014
29	TLKM	2018	0.921	0.131
		2019	0.930	0.125
		2020	0.861	0.120
		2021	0.790	0.122
		2022	0.710	0.101
30	TOPS	2018	0.608	0.009
		2019	1.034	-0.070
		2020	0.164	-0.058
		2021	-0.316	0.000
		2022	-0.155	-0.039
31	TOWR	2018	-0.333	0.096
		2019	-0.327	0.085

No	Kode Perusahaan	Tahun	Manajemen Laba	Kinerja Keuangan
		2020	-0.317	0.083
		2021	-0.410	0.053
		2022	-0.201	0.053
32	WEGE	2018	0.566	0.075
		2019	-0.361	0.074
		2020	-0.169	0.145
		2021	3.848	0.036
		2022	0.034	0.042
33	WIKA	2018	-0.074	0.035
		2019	-0.056	0.042
		2020	-0.098	0.005
		2021	0.005	0.003
		2022	-0.024	0.000
34	WSKT	2018	-0.008	0.037
		2019	-0.079	0.008
		2020	-0.113	-0.091
		2021	-0.028	-0.018
		2022	-0.007	-0.017

#### Lampiran 4. Hasil Pengolahan Data SPSS

##### 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
SIZE	170	1.00	10.00	4.7353	1.75258
AGE	170	.25	1.00	.9491	.12381
EDU	170	0.00	1.00	.5391	.25223
FEBOARD	170	0.00	.67	.1194	.17021
MEET	170	5.00	97.00	24.1824	17.91620
RE	170	18.87	26.42	22.8330	1.46386
MO	170	0.00	.75	.0525	.11868
EM	170	-4.14	3.85	-.0295	.70745
FP	170	-3.09	47.16	.2761	3.62690
Valid N (listwise)	170				

## 2. Hasil Uji Normalitas

### Variabel Dependen Y1 (Manajemen Laba/EM)

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	.53114646
Most Extreme	Absolute	.171
Differences	Positive	.141
	Negative	-.171
Test Statistic		.171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.712
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**Variabel Dependen Y<sub>2</sub> (Kinerja Keuangan/FP)**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04943119
Most Extreme	Absolute	.173
Differences	Positive	.087
	Negative	-.173
Test Statistic		.173
Exact Sig. (2-tailed)		.313
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### 3. Uji Multikolinieritas dan Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen Y1 (Manajemen Laba/EM)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-12.687	4.607		-2.754	.028		
SIZE	-2.739	1.571	-.666	-1.744	.125	.121	8.255
AGE	35.326	7.604	.772	4.646	.002	.640	1.563
EDU	1.505	.848	.318	1.775	.119	.550	1.819
FEBOARD	-1.519	.869	-.525	-1.749	.124	.196	5.101
MEET	-.242	.429	-.105	-.564	.590	.515	1.943
RE	.657	.239	.583	2.756	.028	.395	2.532
MO	-.002	.059	-.005	-.029	.978	.642	1.557

a. Dependent Variable: EM

**Variabel Dependen Y<sub>2</sub> (Kinerja Keuangan/FP)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.265	6.257		.522	.607		
	SIZE	.347	1.224	.082	.283	.780	.334	2.997
	AGE	-.490	.947	-.095	-.517	.611	.841	1.189
	EDU	.997	.839	.252	1.189	.248	.627	1.596
	FEBOARD	1.584	.767	.550	2.065	.051	.397	2.517
	MEET	-.853	.385	-.437	-2.213	.038	.724	1.381
	RE	-.096	.281	-.068	-.342	.736	.715	1.399
	MO	-.024	.092	-.055	-.265	.794	.643	1.554

a. Dependent Variable: FP

#### 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

##### Variabel Dependen Y<sub>1</sub> (Manajemen Laba/EM)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.210	2.149		-1.494	.179		
SIZE	-1.110	.733	-1.104	-1.514	.174	.121	8.255
AGE	2.506	3.547	.224	.706	.503	.640	1.563
EDU	-.368	.396	-.319	-.931	.383	.550	1.819
FEBOAR D	-.746	.405	-1.055	-1.840	.108	.196	5.101
MEET	-.052	.200	-.091	-.258	.804	.515	1.943
RE	.175	.111	.636	1.575	.159	.395	2.532
MO	-.022	.028	-.251	-.793	.454	.642	1.557

a. Dependent Variable: abs\_res1

**Variabel Dependen Y<sub>2</sub> (Kinerja Keuangan/FP)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.791	2.429		-1.972	.062		
SIZE	-.978	.475	-.611	-2.058	.052	.334	2.997
AGE	.358	.368	.182	.973	.342	.841	1.189
EDU	-.729	.326	-.485	-2.240	.036	.627	1.596
FEBOARD	-.609	.298	-.557	-2.045	.054	.397	2.517
MEET	.271	.150	.366	1.814	.084	.724	1.381
RE	.239	.109	.444	2.188	.040	.715	1.399
MO	.056	.036	.336	1.569	.132	.643	1.554

a. Dependent Variable: abs\_res2

## 5. Hasil Uji Autokorelasi

Variabel Dependen Y<sub>1</sub> (Manajemen Laba/EM)

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.02520
Cases < Test Value	7
Cases >= Test Value	8
Total Cases	15
Number of Runs	9
Z	.018
Asymp. Sig. (2-tailed)	.986

a. Median

**Variabel Dependen Y<sub>2</sub> (Kinerja Keuangan/FP)**

**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.12478
Cases < Test Value	14
Cases >= Test Value	15
Total Cases	29
Number of Runs	11
Z	-1.508
Asymp. Sig. (2-tailed)	.132

a. Median

## 6. Hasil Uji R<sup>2</sup>

### Variabel Dependen Y<sub>1</sub> (Manajemen Laba/EM)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	.876	.753	.75115

a. Predictors: (Constant), MO, FEBOARD, EDU, RE, AGE, MEET, SIZE

b. Dependent Variable: EM

### Variabel Dependen Y<sub>2</sub> (Kinerja Keuangan/FP)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 <sup>a</sup>	.408	.211	1.21178

a. Predictors: (Constant), MO, AGE, FEBOARD, MEET, RE, EDU, SIZE

b. Dependent Variable: FP