

FAKTOR KARAKTERISTIK DIREKSI YANG MEMPENGARUHI PRAKTIK EARNINGS MANAGEMENT PADA PERUSAHAAN SEKTOR ENERGI

Luh Gde Tiara Ary Putri, Liana Susanto
Departemen Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: tiaraaryputri@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk:
05 September 2024

Tanggal Revisi:
15 September 2024

Tanggal Diterima:
17 Oktober 2024

Publikasi On line:
14 Nopember 2024

Abstract

This research aims to obtain empirical evidence about the influence of CEO duality, boardsize, board gender diversity, and board meetings on earnings management of energy sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2020-2022. Sample was selected using purposive sampling method and the valid sample was 39 companies. Data processing techniques using multiple regression analysis what helped by SPSS program (Statistical Product and Service Solution) for Windows released 25 and Microsoft Excel 2013. The results of this study indicate that that CEO duality, board size, and board gender diversity have a significant negative effect on earnings management. Board meetings have no influence on earnings management. The implication of this study is the need to increase CEO duality, board size and board gender diversity in a company because it can provide more effective supervision that can reduce earnings management practices.

Key Words: CEO duality, board size, board gender diversity, board meetings, earnings management

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh CEO Duality, Board Size, Board Gender Diversity, dan Board Meetings terhadap Earnings Management perusahaan sektor energy yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2020-2022. Sampel dipilih dengan metode purposive sampling dan sampel yang valid adalah 39 perusahaan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda yang dibantu oleh program SPSS versi 25 dan Microsoft Excel 2013. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CEO duality, board size, dan board gender diversity berpengaruh negatif signifikan terhadap earnings management. Board meetings tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap earnings management. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya peningkatan CEO duality, board size dan board gender diversity dalam suatu perusahaan karena dapat memberikan pengawasan yang lebih efektif yang dapat mengurangi praktik earnings management.

Key Words: CEO duality, board size, board gender diversity, board meetings, earnings management

PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat sehingga membuat setiap perusahaan saling bersaing untuk memajukan dan meningkatkan kualitas perusahaannya. Tingkat persaingan yang sangat besar akan membuat suatu perusahaan memperluas usaha agar mampu untuk bersaing khususnya dengan industri sejenis. Laporan keuangan perusahaan menjadi salah satu informasi penting bagi investor dalam mengambil keputusan dalam memutuskan membeli saham suatu perusahaan. Laporan keuangan merupakan media informasi yang merangkum seluruh kegiatan perusahaan dan biasanya disajikan dalam bentuk laporan neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan modal, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan pada waktu yang telah ditentukan (IAI, 2018), yang pada akhirnya digunakan untuk alat informasi dalam mengambil kebijakan atau keputusan bagi *stakeholders* sesuai dengan kepentingannya masing-masing. Dalam suatu perusahaan, pasti akan menjaga para investornya untuk tetap berinvestasi di perusahaan, para investor akan melakukan analisis secara berkala dan melihat laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan sebelum melakukan investasi guna melihat apakah dana yang diinvestasikan tetap aman dan berkembang. Oleh karena itu, banyak perusahaan mengalokasikan berbagai hal agar dapat menampilkan laporan keuangan yang ideal untuk menjaga para investornya tetap berinvestasi di perusahaannya. Tindakan ini dikenal dengan istilah praktik

manajemen laba. Manajemen laba merupakan tindakan yang dilakukan oleh manajemen dengan cara sengaja agar mendapatkan keuntungan pribadi atau organisasi dalam suatu proses terkait pelaporan keuangan. Oleh sebab itu jika terjadi manipulasi laba, dapat merugikan pihak eksternal perusahaan karena dapat mengakibatkan kesalahan dalam pengambilan keputusan jika dilandasi dari laporan keuangan yang terdapat praktik manajemen laba (Wardani & Santi, 2018).

Pada tahun-tahun belakangan ini, terjadi skandal besar yaitu pada tahun 2019 sampai dengan 2020 yaitu kasus manajemen laba yang dilakukan oleh salah satu perusahaan sektor energi yang berpotensi mengalami *delisting* dari BEI. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi investor dalam menentukan perusahaan yang akan dipilih untuk berinvestasi agar berhati-hati dalam menganalisa laporan keuangan perusahaan dan masukan bagi perusahaan untuk tidak melakukan praktik manipulasi laba guna menjaga reputasi perusahaan serta kepercayaan dari para investor. Meskipun banyak penelitian sebelumnya mengenai manajemen laba, tetapi belum banyak penelitian yang membahas pengaruh factor *CEO duality* serta *gender diversity* terhadap praktik manajemen laba, khususnya pada sektor energi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *CEO duality*, *board size*, *board gender diversity* dan *board meetings* terhadap praktik manajemen laba di perusahaan sektor energi yang terdaftar di BEI.

TINJAUAN PUSTAKA / KAJIAN TEORITIS

Agency Theory

Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa teori keagenan merupakan teori yang menjelaskan mengenai hubungan antara satu atau lebih pemilik (*principals*) dengan orang lain (*agents*) untuk melakukan suatu jasa atas nama *principal* yang termasuk mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada *agent*. *Principal* merupakan orang yang berinvestasi ke perusahaan sedangkan *agents* merupakan orang yang didelegasikan memiliki wewenang dalam pembuatan keputusan atau mengambil keputusan bisnis yang dapat menguntungkan perusahaan. Selain itu, memberikan informasi mengenai perusahaan yang nantinya akan digunakan oleh *principal* dalam pengambilan keputusan. Hal ini dikarenakan kepemilikan dan pengendalian dipisahkan yang menyebabkan kedua pihak memiliki kepentingan yang seringkali tidak sejalan. Manajemen yang memiliki tugas dalam mengelola perusahaan dapat mengambil keputusan bisnis yang seringkali bertolak belakang dengan keinginan *principal*. Menurut Watts & Zimmerman (1986), *agency theory* ini menekankan bahwa sulit untuk mempercayai bahwa manajemen akan selalu bertindak berdasarkan kepentingan para *stakeholders*, sehingga diperlukan monitoring dari para *stakeholders*. Hubungan yang bertolak belakang ini menimbulkan konflik kepentingan yang dikenal dengan *agency problem*. *Agency problem* ini dapat muncul karena ketidakmampuan untuk memantau perilaku *agents* secara sempurna, yang menciptakan risiko bahwa *agents* dapat bertindak oportunistik untuk memaksimalkan utilitas pribadinya dengan mengorbankan kepentingan *principal* (Eisenhardt, 1989). Demi mencapai kepentingan pribadi, manajemen akan menggunakan wewenangnya dalam memaksimalkan laba meskipun akan merugikan pemilik perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang menjadi motivasi manajemen untuk melakukan praktik manajemen laba diantaranya motivasi perpajakan, kompensasi atau bonus, kontrak utang jangka panjang, politik dan motivasi lainnya (Albab, 2023).

Earnings Management

Menurut Dechow, Ge & Schrand (2018), *earnings management* merupakan penggunaan kebijakan akuntansi atau pengaturan transaksi yang memiliki tujuan untuk mempengaruhi laporan keuangan yang dilaporkan, sehingga menghasilkan keuntungan pribadi bagi manajemen. Zang (2018) berpendapat bahwa *earnings management* merupakan tindakan manajemen untuk memodifikasi laporan keuangan dengan cara yang tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi ekonomi dari perusahaan, dengan tujuan agar mencapai hasil yang diinginkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Li & Zhang (2022) *earnings management* dikatakan sebagai proses dimana manajer perusahaan memanfaatkan fleksibilitas dalam standar akuntansi atau memilih waktu yang tepat untuk transaksi tertentu guna mempengaruhi laporan keuangan dengan tujuan spesifik. Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa *earnings management* merupakan praktik yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mempengaruhi laporan keuangan dengan tujuan tertentu untuk mendapat keuntungan pribadi.

CEO Duality

CEO duality didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang didalam perusahaan memiliki jabatan atau mempunyai dua peran yaitu sebagai CEO (dewan direksi) dan sebagai *chairman of board* (dewan komisaris) (Al Azeez *et al.* 2019). Tang (2018) menyatakan bahwa *CEO duality* merupakan pengaturan dimana satu individu memegang peran ganda sebagai CEO dan ketua dewan direksi, yang seringkali memicu kekhawatiran tentang konsentrasi kekuasaan dan kurangnya keseimbangan dalam tata kelola perusahaan. *CEO duality* juga merupakan struktur kepemimpinan dimana CEO juga menjabat sebagai ketua dewan direksi, yang sering kali dianggap dapat mengurangi efektivitas tata kelola perusahaan karena kurangnya pengawasan independen (Krause & Brunton, 2020). Selaras dengan *agency theory* dimana menurut Azezz *et al.* (2019) pemisahan antara CEO dan manajer merupakan hal yang penting dikarenakan CEO dapat mengawasi tindakan manajer, sehingga kepentingan yang terpisah akan mengurangi praktik *earnings management*. Jika tidak adanya pemisahan wewenang, akan memudahkan untuk manajer melakukan praktik *earnings management* dengan tujuan mendapatkan kompensasi lebih atau melakukan tindakan untuk kepentingan pribadi. Oleh karena itu, dengan adanya *CEO duality* di dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi kemungkinan terjadinya praktik *earnings management*. Menurut hasil penelitian Abdou *et al.* (2020), oleh Azezz *et al.* (2019) dan Sehrawat *et al.* (2019) *CEO duality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *earnings management*. Dari uraian diatas dapat disimpulkan pemikiran hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut:

H1: *CEO duality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *earnings management*.

Board Size

Board size merupakan jumlah total anggota yang duduk di dewan direksi suatu perusahaan (Link, Netter & Yang, 2018) di Menurut Ahmed & Gabor (2019), mendefinisikan *board size* sebagai jumlah individu yang memegang posisi sebagai anggota dewan direksi. Selain itu menurut Guest (2022), menjelaskan bahwa *board size* sebagai jumlah anggota yang membentuk dewan direksi dalam suatu perusahaan. Dewan direksi yang lebih besar dapat memberikan berbagai manfaat yang dapat membantu mengurangi praktik *earnings management*. Hal ini konsisten dengan *agency theory*, menurut Iqbal *et al.* (2022) dimana ukuran dewan direksi yang lebih besar cenderung mengurangi masalah keagenan dengan meningkatkan diversitas perspektif dan keahlian, memperkuat pengawasan, dan menyeimbangkan kekuasaan antara dewan dan manajemen. Dengan adanya ukuran dewan yang besar tidak memberikan kesempatan bagi dominasi CEO, sehingga mengurangi *agency cost* dan *agency problem* dan memberikan ruang yang lebih besar bagi para *stakeholders* yang berbeda untuk terwakili dalam perusahaan dan untuk meningkatkan pengawasan atas manajemen. Penelitian Orazalin (2019), Iqbal *et al.* (2022), Attia, Ismail & Mehafdi (2022), dan Itopa, Alexander & Yahaya (2022) menyatakan bahwa *board size* dalam suatu perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap praktik *earnings management*. Dari pemaparan tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian kedua sebagai berikut:

H2: *Board size* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *earnings management*.

Board Gender Diversity

Terjesen, Aguilera & Lorenz (2018), mendefinisikan *board gender diversity* sebagai komposisi dewan direksi yang mencakup perwakilan yang seimbang antara pria dan wanita. Ditekankan bahwa keberagaman gender di dewan direksi dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kreativitas, inovasi, dan pengambilan keputusan yang lebih holistik. Adams dan Ferreira (2021) mengemukakan bahwa *board gender diversity* merujuk pada proporsi perempuan di dalam dewan direksi. *Board gender diversity* dapat mempengaruhi praktik *earnings management* dalam hal peningkatan pengawasan dan kontrol dalam pengambilan keputusan. Selain itu, dengan adanya kehadiran perempuan dalam dewan dapat meningkatkan standar etika dan transparansi. Perempuan seringkali lebih *risk-averse* dan cenderung mendorong praktik bisnis yang lebih etis, yang dapat mengurangi praktik *earnings management*. Menurut Orazalin (2019) hal ini selaras dengan *agency theory*, bahwa keberagaman gender dalam dewan direksi cenderung mengurangi masalah keagenan dan *agency cost* dengan meningkatkan pengawasan, etika, dan kualitas pengambilan keputusan. Hasil penelitian Azezz *et al.* (2019), Abdou *et al.* (2020), dan Orazalin (2019) menyatakan bahwa *board gender diversity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *earnings management*. Dari pemaparan tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian ketiga sebagai berikut:

H3: *Board gender diversity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *earnings management*.

Board Meetings

Board meetings merupakan frekuensi pertemuan yang diadakan oleh dewan direksi dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat pengawasan dan keterlibatan dewan dalam manajemen perusahaan (Vafeas, 2018). Brick dan Chidambaran (2019), mengemukakan bahwa *board meetings* adalah pertemuan yang diadakan oleh dewan direksi untuk mendiskusikan masalah strategis, operasional, dan keuangan perusahaan. Begitu pula dengan definisi yang dikemukakan oleh Ntim & Osei (2020), *board meetings* merupakan pertemuan dewan direksi yang dijadwalkan secara rutin untuk meninjau kinerja perusahaan, mengawasi manajemen, dan membuat keputusan strategis. Dengan adanya pertemuan dewan direksi lebih efektif dalam mengevaluasi laporan keuangan secara mendetail sehingga mengurangi kemungkinan *earnings management*. Hal ini konsisten dengan *agency theory*, menurut Iqbal *et al.* (2022) frekuensi pertemuan dewan direksi yang lebih tinggi cenderung mengurangi masalah keagenan karena frekuensi rapat yang meningkat akan memungkinkan lebih banyak pemantauan terhadap kinerja manajemen tingkat atas dan mengurangi *agency cost* serta meningkatkan pengawasan, transparansi, dan responsivitas terhadap isu-isu keuangan. Menurut hasil penelitian dari Iqbal *et al.* (2022) dan Itopia, Alexander & Yahaya (2022) *board meetings* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *earnings management*. Dari pemaparan tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian keempat sebagai berikut:
H4: *Board meetings* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *earnings management*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder selama tiga periode yaitu tahun 2020-2022, Sampel penelitian ini terdiri dari 39 perusahaan sektor energy yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Pengambilan sampel secara *purposive sampling* dimana metode ini memilih sampel penelitian dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Perusahaan sektor energy yang terdaftar di BEI secara konsisten selama periode 2020-2022 dan (2) Perusahaan energi yang konsisten dalam menyajikan laporan tahunan dan laporan keuangan per tanggal 31 Desember yang sudah diaudit oleh KAP selama periode 2020-2022. Perusahaan yang terpilih menjadi sampel penelitian berdasarkan kriteria-kriteria tersebut di atas adalah sebanyak 48 perusahaan. Setelah dikalikan dengan jumlah periode penelitian dan dikurangi dengan data outlier maka jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini menjadi sebanyak 78. Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda dimana *earnings management* sebagai variabel dependen dan *CEO duality*, *board size*, *board gender diversity*, serta *board meetings* sebagai variabel independen.. Berikut ini adalah ringkasan dari variabel yang terdapat dalam penelitian ini:

Tabel 1
Ringkasan Variabel Penelitian

Variabel	Pengukuran	Sumber
<i>Earnings Management (DAC)</i>	Menggunakan Model <i>Modified Jones</i> dalam mengukur <i>Discretionary Accruals</i> 1. Menghitung total <i>accruals</i> dengan persamaan: $TAC_t = NI_t - CFO_t$ 2. Menghitung nilai <i>non-discretionary (NDA)</i> , dengan persamaan $NDA_t = \alpha_1 \left(\frac{1}{A_{t-1}}\right) + \alpha_2 \left(\frac{\Delta REV_t - \Delta REC_t}{A_{t-1}}\right) + \alpha_3 \left(\frac{\Delta PPE_t}{A_{t-1}}\right) + \varepsilon$ 3. Menghitung <i>Discretionary Accruals (DAC)</i> , dengan persamaan: $DAC = (TAC - NDA)$	Azezz <i>et al.</i> (2019)
<i>CEO Duality (CEO)</i>	<i>CEO duality</i> dapat dihitung dengan variabel dummy yang dilambangkan dengan "1" jika terdapat <i>CEO duality</i> didalam suatu perusahaan dan dilambangkan dengan "0" jika tidak.	Abdou <i>et al.</i> (2020)
<i>Board Size (BS)</i>	$BS = Total\ Number\ of\ Board\ Directors$	Harres & Brahim (2016)
<i>Board Gender Diversity (GD)</i>	$GD = \frac{Number\ of\ women\ directors}{Total\ Number\ of\ directors}$	Azezz <i>et al.</i> (2019)

<i>Board Meetings (BM)</i>	<i>BM = Total Frekuensi Rapat Dewan Direksi</i>	Aleqab & Ighnaim (2021)
----------------------------	---	-------------------------

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Pengujian dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokadastisitas, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t.

Berikut adalah persamaan model regresi dalam penelitian ini

$$DAC = \alpha + \beta_1 CEO + \beta_2 BS + \beta_3 GD + \beta_4 BM + e$$

Dimana *DAC* adalah Manajemen laba; α adalah konstanta; β adalah koefisien regresi; *CEO* adalah *CEO Duality*; *BS* adalah *Board Size*; *GD* adalah *Board Gender Diversity*; *BM* adalah *Board Meetings*; *e* adalah standard error.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2.
Uji Statistik Deskriptif

	<i>CEO</i>	<i>BS</i>	<i>GD</i>	<i>BM</i>	<i>DAC</i>
<i>Mean</i>	0.2179	3.6026	0.0346	12.4103	0.0310
<i>St. Dev.</i>	0.4155	1.2927	0.0923	1.9167	0.1869
<i>Max</i>	1	7	0.30	19	0.4508
<i>Min</i>	0	2	0.00	6	-0.5118
<i>Observations</i>	78	78	78	78	78

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Hasil pengujian statistik deskriptif yang ditampilkan pada tabel 2 menyajikan nilai *mean*, standar deviasi, maksimum dan minimum dengan total data observasi sebanyak 78 data selama 3 tahun periode penelitian yaitu tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 dengan variabel-variabel penelitian yakni *CEO duality (CEO)*, *board size (BS)*, *board gender diversity (GD)*, *board meetings (BM)* dan *earnings management (DAC)*. Dari data hasil pengujian statistik deskriptif yang ditampilkan, *CEO duality* memiliki nilai minimum 0 dan nilai maksimum 1. Untuk nilai *mean CEO duality* sebesar 0.2179 atau sekitar 21.79% dari total 78 sampel perusahaan memiliki komisaris yang juga menjabat sebagai dewan direksi. Sementara itu, standar deviasi dari variabel *CEO duality* adalah sebesar 0.4155 menunjukkan adanya variasi yang signifikan dalam data. Hasil pengujian statistik deskriptif menunjukkan variabel *board size* memiliki nilai *mean* sebesar 3.6026. *Board size* memiliki nilai standar deviasi sebesar 1.2927 dimana nilai ini lebih rendah dibandingkan dengan nilai *mean* sehingga menunjukkan bahwa variansi rendah. Nilai maksimum *board size* sebesar 7 yang dimiliki oleh perusahaan PT Adaro Energy Indonesia Tbk (ADRO) pada tahun 2021 dan 2022 sedangkan nilai minimum sebesar 2 yang dimiliki oleh perusahaan PT Perdana Karya Perkasa Tbk (PKPK) tahun 2020-2022, PT Humpuss Intermoda Transport Tbk (HITS) tahun 2020, PT Pelayaran Tamarin Samudra Tbk (TAMU) pada tahun 2021 dan 2022, PT Indah Prakarsa Sentosa Tbk (INPS) pada tahun 2020-2022, PT Dana Brata Luhur Tbk (TEBE) pada tahun 2020-2022, PT Radiant Utama Interinsco Tbk (RUIS) pada tahun 2022, dan PT Golden Eagle Energy Tbk (SMMT) pada tahun 2020-2022. Pada data hasil pengujian statistik deskriptif menunjukkan variabel *board gender diversity* mempunyai nilai *mean* sebesar 0.0346. Nilai standar deviasi yang dimiliki *board gender diversity* sebesar 1.2927 yang menunjukkan bahwa variansi tinggi karena standar deviasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *mean*. Nilai minimum dari variabel *board gender diversity* sebesar 0 sedangkan nilai maksimum *board gender diversity* sebesar 0.30 yang dimiliki oleh perusahaan Bina Buana Raya Marine (BBRM) pada tahun 2020-2022, Delta Dunia Makmur (DOID) pada tahun 2020, dan perusahaan PT Rig Tenders Indonesia Tbk (RIGS) pada tahun 2021 dan 2022. Mengacu pada hasil pengujian statistik deskriptif menunjukkan bahwa *board meetings* memiliki nilai *mean* sebesar 12.4103. *Board meetings* memiliki nilai standar deviasi 1.9167. Nilai ini menunjukkan bahwa lebih kecil dibandingkan dengan nilai *mean* yang

artinya variansi rendah. Nilai minimum yang dimiliki *board meetings* sebesar 6 yang dimiliki oleh perusahaan PT Medco Energi Internasional Tbk (MEDC) pada tahun 2020 sedangkan nilai maksimum sebesar 19 yang dimiliki oleh perusahaan PT Darma Henwa Tbk (DEWA) pada tahun 2022 dan perusahaan PT Rig Tenders Indonesia Tbk (RIGS) pada tahun 2021. Hasil pengujian statistik deskriptif menunjukkan *earnings management* yang diprosikan dengan *Discretionary Accruals (DAC)* memiliki nilai *mean* sebesar 0.0310. *Earnings management* memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.1869 dimana nilai ini lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* yang menunjukkan bahwa variansi tinggi. Nilai maksimum *earnings management* sebesar 0.4508 yang terdapat pada perusahaan PT Sumber Energi Andalan Tbk (ITMA) pada tahun 2022 dan nilai minimum *earnings management* sebesar -0.5118 yang terdapat pada perusahaan PT Adaro Energy Indonesia Tbk (ADRO) pada tahun 2022.

Hasil Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2018), uji normalitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah variabel residual terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil dari uji normalitas, sebelum dilakukan uji outlier, dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Sebelum *Outlier*

<i>One-Sample-Kolmogorov-Smirnov-Test</i>	
<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>N</i>	144
<i>Test Statistic</i>	.432
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.000

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.000. Nilai ini mengindikasikan bahwa variabel residual tidak terdistribusi normal, karena nilai signifikansi 0.000 lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0.05. Hasil uji normalitas setelah penanganan outlier dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Setelah *Outlier*

<i>One-Sample-Kolmogorov-Smirnov-Test</i>	
<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>N</i>	78
<i>Test Statistic</i>	0.082
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.200

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200. Nilai ini mengindikasikan bahwa variabel residual telah terdistribusi normal, karena nilai signifikansi 0.200 lebih besar daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0.05.

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas adalah pengujian statistik yang dilakukan untuk mengevaluasi model regresi dan memeriksa adanya korelasi antara variabel independen dalam penelitian ini. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat ditentukan dengan melihat nilai VIF dan nilai tolerance. Jika nilai VIF melebihi 10 atau nilai tolerance kurang dari 0.1, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.1, maka tidak terdapat gejala

multikolinearitas. Model regresi yang ideal adalah yang bebas dari korelasi antar variabel independennya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Collinearity Statistics</i>		
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>CEO</i>	0.773	1.293
<i>BS</i>	0.800	1.251
<i>GD</i>	0.908	1.102
<i>BM</i>	0.862	1.160

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Hasil pengujian multikolinearitas, yang tercantum dalam tabel di atas, menunjukkan nilai VIF dan nilai tolerance sebagai dasar pengambilan keputusan. Untuk variabel CEO duality, nilai VIF sebesar 1.293, yang lebih kecil dari 10, serta nilai tolerance sebesar 0.773, yang lebih besar dari 0.1. Variabel Board size memiliki nilai VIF sebesar 1.251, yang juga lebih kecil dari 10, dengan nilai tolerance sebesar 0.800, yang lebih besar dari 0.1. Board gender diversity menunjukkan nilai VIF sebesar 1.102, lebih kecil dari 10, dan nilai tolerance sebesar 0.908, yang lebih besar dari 0.1. Terakhir, Board meetings memiliki nilai VIF sebesar 1.160, yang lebih kecil dari 10, serta nilai tolerance sebesar 0.862, yang lebih besar dari 0.1. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

Hasil Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat diukur dengan menggunakan uji Durbin Watson. Jika nilai $du < d < 4-du$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi (Ghozali, 2018). Hasil uji autokorelasi ditampilkan pada tabel 6 sebagai berikut:

Table 6
Hasil Uji Autokorelasi
Durbin-Watson

2.161

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Dari hasil pengujian diatas, didapatkan nilai Durbin Watson (d) sebesar 2.161. Untuk mendapatkan nilai du, dapat dihitung dengan menggunakan tabel Durbin-Watson. Data yang diperlukan adalah total sampel data penelitian sebagai n, serta total variabel independen dalam penelitian dan dikurangi 1 sebagai k, maka didapatkan nilai sesuai dengan tabel yang disebut dengan nilai dU. Dalam penelitian ini, total sampel data berjumlah 78 dengan variabel independen sebanyak 4. Sehingga didapatkan nilai dU sebesar 1.7415. Oleh karena itu, nilai Durbin Watson yang dihasilkan masuk dalam kriteria dimana 2.161 lebih besar dari nilai dU namun lebih kecil dari nilai 4-dU yang bernilai 2.2585. Dari penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah metode statistik yang digunakan untuk memeriksa model regresi guna mengetahui adanya ketidaksamaan variansi residual antar pengamatan (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, digunakan uji Glejser untuk mengevaluasi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Tingkat signifikansi yang diterapkan adalah 0.05 atau 5%. Jika nilai signifikansi dari semua variabel independen lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients

Variabel	Sig.
CEO	0.630
BS	0.589
GD	0.088
BM	0.406

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Setelah dilakukan pengujian, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas karena semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai signifikan lebih dari 0.05.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sujarweni (2015), uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai koefisien determinasi yang diperoleh kecil atau mendekati 0, ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen hanya dapat menjelaskan variabel dependen secara terbatas. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)
Adjusted R Square

0.466

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Didapatkan bahwa nilai *Adjusted R²* dalam penelitian ini adalah sebesar 0.466 yang artinya variabel independen yang ada di penelitian ini berpengaruh sebesar 0.466 atau 46.6% terhadap variabel dependen *earnings management* sedangkan sisanya sebesar 0.534 atau 53.4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji F

Tujuan dari uji F adalah untuk menilai pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu *earnings management*. Dalam pengambilan keputusan hasil uji F, nilai signifikansi menjadi parameter utama. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.05 atau 5%. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji F

ANOVA	
Sig.	0.001

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Tabel 9 menunjukkan bahwa hasil uji F menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.001 untuk model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *earnings management* (DAC) pada perusahaan sektor energi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia antara tahun 2020 hingga 2022.

Hasil Uji t

Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0.05 atau 5%. Penilaian hasil uji t didasarkan pada nilai signifikansi: jika nilai signifikansi melebihi 0.05, maka variabel independen tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Namun, jika nilai signifikansi kurang dari 0.05, berarti variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t ditampilkan pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji t

Variable	Coefficient	
	t	Sig.
CEO	-3.426	0.001
BS	-3.811	0.001
GD	-5.6	0.001
BM	1.238	0.22

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa *CEO duality* mempengaruhi *earnings management* dengan nilai signifikan 0,001 dan nilai koefisien sebesar -3.426. Hasil ini menunjukkan bahwa *CEO duality* berpengaruh negatif signifikan terhadap *earnings management* sehingga H1 ditolak; *Board size* mempengaruhi *earnings management* dengan nilai signifikan 0,001 dan nilai koefisien sebesar -3.811. Hasil ini menunjukkan bahwa *board size* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *earnings management* sehingga H2 diterima; *Board gender diversity* mempengaruhi *earnings management* dengan nilai signifikan 0,001 dan nilai koefisien sebesar -5,6. Hasil ini menunjukkan bahwa *board gender diversity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *earnings management*. Sehingga H3 diterima; *Board meetings* mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,22 sehingga dapat disimpulkan bahwa *board meetings* tidak mempengaruhi praktik *earnings management* secara signifikan sehingga H4 ditolak.

Model Regresi Linear Berganda

Persamaan model regres dalam penelitian inii dapat disajikan sebagai berikut:

$$DAC = 0.081 - 0.066 CEO - 0.023 BS - 0.334 GD + 0.005 BM + e$$

PEMBAHASAN

Pengaruh CEO Duality terhadap Earnings Management

CEO duality berpengaruh negatif signifikan terhadap *earnings management*. Hasil ini konsisten dengan studi Iqbal et al. (2022), yang menunjukkan bahwa *CEO duality* mengurangi praktik *earnings management* karena adanya peningkatan akuntabilitas dan reputasi. Dengan menggabungkan dua peran, seorang CEO cenderung lebih memperhatikan reputasi perusahaan dan meningkatkan keselarasan antara tujuan pribadi dan perusahaan. Hal ini menekan CEO untuk tidak melakukan *earnings management* demi keuntungan jangka pendek, yang dapat merugikan kredibilitas perusahaan.

Pengaruh Board Size terhadap Earnings Management

Board size berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *earnings management*. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Orazalin (2019), Iqbal et al. (2022), Attia, Ismail & Mehafdi (2022), dan Itpoa,

Alexander & Yahaya (2022). Attia, Ismail & Mehafdi (2022), menyatakan bahwa *board size* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *earnings management*. Jumlah direksi dalam perusahaan harus diseimbangkan atau disesuaikan dengan kondisi perusahaan sehingga setiap dewan direksi memiliki tanggung jawabnya masing-masing dan bisa melakukan pengawasan yang lebih maksimal sehingga mengurangi praktik *earnings management* seperti yang dinyatakan oleh *agency theory*. *Agency theory* menyatakan bahwa ukuran dewan direksi yang lebih besar cenderung akan mengurangi masalah keagenan dengan meningkatkan diversitas perspektif dan keahlian. Selaras dengan pendapat Itopa, Selain itu, dengan adanya ukuran dewan yang besar tidak memberikan kesempatan bagi dominasi CEO, sehingga mengurangi *agency cost* dan *agency problem* dan memberikan ruang yang lebih besar bagi para *stakeholders* yang berbeda untuk terwakili dalam perusahaan dan untuk meningkatkan pengawasan atas manajemen.

Pengaruh Board Gender Diversity terhadap Earnings Management

Board gender diversity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *earnings management*. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azezz *et al.* (2019), Abdou *et al.* (2020), dan Orazalin (2019) yang menyatakan bahwa *board gender diversity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *earnings management*. Menurut penelitian Azezz *et al.* (2019), dengan adanya kehadiran dewan direksi perempuan didalam suatu perusahaan akan lebih meningkatkan standar etika dan transparansi. Perempuan cenderung lebih *risk-averse* dan memikirkan efek jangka panjang dari sebuah keputusan. Selain itu dalam kasus Enron, whistleblower didalam perusahaannya adalah seorang perempuan sehingga bisa dikaitkan dengan *stakeholder theory* menekankan pentingnya keberagaman untuk memenuhi ekspektasi para pemangku kepentingan yang semakin memutamakan akuntabilitas perusahaan.

Pengaruh Board Meetings terhadap Earnings Management

Board meetings tidak berpengaruh signifikan terhadap *earnings management*. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chouaibi, Harres & Brahim (2016) dan Aleqab & Ighnaim (2021). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Aleqab & Ighnaim (2021) menyatakan bahwa frekuensi rapat dewan direksi tidak selalu berhubungan dengan *earnings management* dalam meningkatkan efisiensi perusahaan. Meskipun dewan yang aktif diharapkan dapat mengurangi praktik *earnings management* melalui pengawasan yang lebih ketat, tetapi pada kenyataannya frekuensi rapat yang tinggi saja tidak bisa menjamin efektivitas pengawasan jika kualitas partisipasi dan keterlibatan dalam rapat tidak memadai. Begitu pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Chouaibi, Harres & Brahim (2016), yang menyatakan bahwa didalam suatu perusahaan yang lebih penting adalah kualitas rapat dan pembahasan didalam rapat dibandingkan hanya frekuensi rapat saja. Jika dalam perusahaan frekuensi rapat yang dilakukan tinggi, tetapi topik pembahasan yang tidak berkualitas akan memberikan dampak buruk juga terhadap kualitas pengawasan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji dan analisis data penelitian, peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Variabel *CEO duality* berpengaruh signifikan negatif terhadap *earnings management*, artinya dengan adanya *CEO duality* didalam suatu perusahaan dapat mengurangi praktik *earnings management* karena CEO yang memegang dua peran cenderung lebih fokus pada tujuan jangka panjang selain itu dengan adanya *CEO duality*, reputasi perusahaan sangat dipertaruhkan. (2) Variabel *board size* berpengaruh signifikan negatif terhadap praktik *earnings management*, artinya dengan adanya *board size* didalam suatu perusahaan akan mengurangi praktik *earnings management* karena jumlah dalam direksi sangat penting untuk menentukan kualitas perusahaan. Jika dalam perusahaan memiliki jumlah *board* yang terlalu banyak, dalam perusahaan akan memiliki pandangan yang sangat berbeda dan sulit mendapatkan 1 tujuan yang sama. (3) Variabel *board gender diversity* berpengaruh signifikan negatif terhadap *earnings management*, artinya dengan adanya direksi perempuan didalam suatu perusahaan dapat mengurangi praktik *earnings management* karena selaras dengan Teori Keagenan, yang dimana dipercaya bahwa *gender* perempuan memiliki sifat yang lebih detail dan cenderung menghindari resiko sehingga dapat menjaga kualitas pengawasan dalam perusahaan. (4) Variabel *board meetings* tidak berpengaruh terhadap *earnings management*, artinya perusahaan yang melakukan frekuensi meeting banyak maupun sedikit tidak mempengaruhi praktik *earnings management* karena yang lebih penting didalam suatu perusahaan adalah kualitas dari meeting tersebut bukan semata-mata hanya frekuensi *meeting* saja. Berdasarkan hasil penelitian dan

kesimpulan diatas, disarankan untuk penelitian lebih lanjut dengan menambahkan faktor variabel lain yang mempengaruhi praktik *earnings management*, antara lain *board independency*. Selain itu bisa menggunakan periode lebih dari tiga tahun dan tidak dibatasi hanya pada perusahaan sektor energy saja namun dapat menggunakan sektor-sektor lainnya seperti teknologi dan lain sebagainya yang terdaftar di BEI.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdou, H. A. (2021). Corporate governance and earnings management nexus: Evidence from the UK and Egypt using neural networks. *International Journal of Finance and Economics*, 26(4), 6281-6311.
- Adams, R. & Daniel F. (2021). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291-309.
- Ahmed, K. & Gabor (2019). Board size, independence and firm performance: Cross-country evidence. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 65, 101193.
- Albab, M. A. (2023). Earnings Management Practices in Emerging Markets A Comparative Study. *Journal of Financial Studies*, 28(3), 245-260.
- Aleqab, M. M. (2021). The impact of board characteristics on earnings management. *Journal of Governance and Regulation*. 10(3), 8-17.
- Anam Iqbal, D. A. (2022). Corporate Governance And Earnings Management Practices: Moderating Role Of Audit Committees. *Journal of Positive School Psychology*. 6(12), 57-72
- Attia, E. F. (2022). Impact of board of directors attributes on real-based earnings management: further evidence from Egypt. *Future Business Journal*, 8(1).
- Brick, I. E. (2010). Board meetings, committee structure, and firm value. *Journal of Corporate Finance*, 16(4), 533-553.
- Chouaibi, J. H. (2018). The Effect of Board Director's Characteristics on Real Earnings Management: Tunisian-Listed Firms. *Journal of the Knowledge Economy*, 9(3), 999-1013.
- Dechow, P. G. (2018). Understanding earnings quality: A review of the proxies, their determinants and their consequences. *Journal of Accounting and Economics*, 50(2-3), 344-401.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. In *Source: The Academy of Management Review*, 14(1), 57-74.
- Ejide Itopa, A. &. (2022). Board of directors and earnings management: Evidence from the Nigerian Exchange Group. *Journal of Accounting and Finance*, 22(3).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guest, P. (2022). The impact of board size on firm performance: Evidence from the UK. *European Journal of Finance*, 28(1), 78-101.
- Huang, H. L. (2021). The influence of earnings management and board characteristics on company efficiency. *Sustainability (Switzerland)*, 13(21).
- (IAI), I. A. (2018). *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No 1: Penyajian Laporan Keuangan*. Jakarta: IAI.
- Jensen, M. C. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.
- Krause, R. &. (2020). Agency theory and CEO duality: The moderating effect of CEO tenure. *Leadership Quarterly*, 31(3), 1-15.
- Li, S. &. (2022). Earnings management and corporate governance: A review of recent developments and future research directions. *Review of Accounting Studies*, 27(1), 123-156.
- Ntim, C. G. (2020). The impact of board meetings on corporate performance: Evidence from African emerging markets. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 20(2), 263-280.

- Orazalin, N. (2020). Board gender diversity, corporate governance, and earnings management: Evidence from an emerging market. *Gender in Management*, 35(1), 37-60.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sehrawat, N. K. (2019). Impact of corporate governance on earnings management: Large sample evidence from India. *Asian Economic and Financial Review*, 9(12), 1335-1345.
- Tang, Y. (2018). CEO duality and firm performance: The moderating roles of other executive characteristics. *Strategic Management Journal*, 39(4), 123-149.
- Terjesen, S. A. (2018). Legislating a woman's seat on the board: Institutional factors driving gender quotas for boards of directors. *Journal of Business Ethics*, 128(2), 233-251.
- Vafeas, N. (2018). Board meeting frequency and firm performance. *Journal of Financial Economics*, 53(1), 113-142.
- Wardani, K. D. (2018). Pengaruh tax planning, ukuran perusahaan, Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap manajemen laba. *Jurnal Accounting*, 6(1), 11-24.
- Watts, R. L. (1986). *Positive Accounting Theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Yahaya, K. A. (2020). Earnings management: An analysis of its impact on financial reporting and stakeholders' decision making. *Journal of Finance and Accounting Research*, 12(3), 215-229.
- Zang, A. (2018). Evidence on the trade-off between real activities manipulation and accrual-based earnings management. *The Accounting Review*, 87(2), 675-703.