

Pengaruh *Board Gender Diversity* terhadap *Earnings Management* dengan *Institutional Ownership* sebagai Variabel Moderasi

Dewi Sukma Wati¹, Winanda Wahana Warga Dalam²

dewisukma62624@gmail.com¹, winanda@polibatam.ac.id²

Program Studi Akuntansi Manajerial¹, Program Studi Akuntansi Manajerial²,

Politeknik Negeri Batam

ABSTRAK

Manajemen laba masih menjadi perhatian dalam sektor perbankan karena dapat menurunkan kualitas dan keandalan pelaporan keuangan. *Board gender diversity* dan *institutional ownership* merupakan mekanisme *corporate governance* yang diharapkan mampu membatasi praktik manajemen laba. Namun, hasil penelitian terdahulu mengenai efektivitas kedua mekanisme tersebut masih menunjukkan temuan yang beragam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *board gender diversity* terhadap *earnings management*, pengaruh *institutional ownership* terhadap *earnings management*, serta peran *institutional ownership* dalam memoderasi pengaruh *board gender diversity* terhadap *earnings management*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data panel yang diperoleh dari 47 perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2020–2024, sehingga menghasilkan 235 observasi perusahaan-tahun (*firm-year observations*). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi data panel dengan *Random Effect Model* (REM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *board gender diversity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *earnings management*. *Institutional ownership* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *earnings management*. Selain itu, *institutional ownership* tidak mampu memoderasi pengaruh *board gender diversity* terhadap *earnings management*. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *board gender diversity* dan *institutional ownership* bukan merupakan determinan yang signifikan terhadap praktik *earnings management* pada perusahaan perbankan di Indonesia selama periode penelitian.

Kata Kunci: *board gender diversity, earnings management, institutional ownership, perbankan, corporate governance.*

1. Pendahuluan

Laporan keuangan menjadi dasar bagi berbagai pihak dalam menilai kondisi dan kinerja perusahaan. Investor menggunakannya untuk mengambil keputusan investasi, kreditur untuk menilai kemampuan perusahaan memenuhi kewajibannya, sedangkan regulator memanfaatkannya sebagai bahan pengawasan. Oleh karena itu, informasi yang disajikan harus mampu menggambarkan kondisi perusahaan secara wajar agar dapat menjadi dasar pengambilan keputusan yang tepat. Dalam praktiknya, manajemen memiliki keleluasaan dalam menerapkan kebijakan akuntansi maupun menyusun transaksi tertentu. Keleluasaan tersebut dapat dimanfaatkan untuk memengaruhi angka laba yang dilaporkan tanpa sepenuhnya mencerminkan kondisi ekonomi perusahaan. Praktik ini dikenal sebagai *earnings management* (Healy & Wahlen, 1999). Menurut Healy & Wahlen (1999), *earnings management* merupakan tindakan yang dilakukan melalui penggunaan pertimbangan akuntansi atau penyusunan transaksi tertentu sehingga angka laba yang disajikan belum tentu menggambarkan kondisi ekonomi perusahaan secara nyata. Akibatnya, kualitas informasi dalam laporan keuangan dapat menurun dan berpotensi memengaruhi keputusan para pengguna laporan keuangan. Dalam perspektif *Agency Theory*, praktik *earnings management* dapat terjadi karena adanya konflik kepentingan antara pemegang saham sebagai *principal* dan manajemen sebagai *agent*. Jensen & Meckling (1976) menjelaskan bahwa pemisahan kepemilikan dan pengelolaan perusahaan menyebabkan manajemen memiliki akses informasi yang lebih besar dibandingkan pemegang saham. Kondisi tersebut menciptakan asimetri informasi yang memungkinkan manajemen bertindak untuk kepentingannya sendiri, termasuk menggunakan diskresi dalam pemilihan metode akuntansi dan penyajian informasi keuangan untuk mencapai tujuan tertentu, mempertahankan reputasi, maupun memperoleh kompensasi yang lebih besar.

Praktik *earnings management* masih menjadi perhatian dalam penyajian laporan keuangan perusahaan, termasuk pada industri perbankan di Indonesia. Salah satu fenomena yang terjadi pada penyajian laporan keuangan pada sektor perbankan terjadi pada PT Bank Bukopin Tbk yang melakukan penyajian kembali (*restatement*) laporan keuangan pada tahun 2018 setelah adanya koreksi terhadap beberapa pos laporan keuangan, khususnya terkait pengakuan pendapatan kartu kredit dan pembiayaan syariah. Koreksi tersebut menyebabkan perubahan yang cukup signifikan pada beberapa komponen laporan keuangan, di antaranya pendapatan provisi dan komisi yang sebelumnya tercatat sebesar Rp1,06 triliun mengalami penurunan menjadi Rp317,88 miliar,

sementara laba operasional yang sebelumnya tercatat sebesar Rp1,39 triliun direvisi menjadi Rp476,57 miliar. Selain itu, laba bersih yang semula dilaporkan sebesar Rp1,08 triliun mengalami penurunan menjadi sekitar Rp183,56 miliar. Adanya perubahan yang cukup besar pada informasi laba tersebut menimbulkan perhatian terhadap kualitas pelaporan keuangan dan penggunaan diskresi dalam kebijakan akuntansi yang dapat memengaruhi informasi laba yang disajikan perusahaan. Fenomena tersebut tidak secara langsung menunjukkan adanya praktik *earnings management*, namun dapat mengindikasikan adanya penggunaan kebijakan akuntansi tertentu yang berpotensi memengaruhi kualitas informasi keuangan perusahaan (Sitanggang et al. 2018).

Penelitian ini difokuskan pada perusahaan perbankan karena industri tersebut memiliki fungsi yang berbeda dengan sektor usaha lainnya. Selain menjalankan fungsi intermediasi, perbankan juga berperan dalam menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat sehingga dituntut untuk mempertahankan kinerja dan kepercayaan publik. Pemilihan periode 2020–2024 didasarkan pada perubahan kondisi industri perbankan setelah pandemi COVID-19. Selama periode tersebut, aktivitas ekonomi mulai pulih secara bertahap, sementara industri perbankan menghadapi berbagai penyesuaian kebijakan dan peningkatan pengawasan yang berpengaruh terhadap kinerja maupun kualitas pelaporan keuangan. Pemerintah bersama Otoritas Jasa Keuangan menerbitkan POJK Nomor 11/POJK.03/2020 mengenai Stimulus Perekonomian Nasional sebagai respons terhadap dampak pandemi, yang kemudian diperpanjang melalui POJK Nomor 48/POJK.03/2020 (Otoritas Jasa Keuangan, 2020). Kebijakan tersebut memberikan relaksasi restrukturisasi kredit sehingga nilai restrukturisasi yang sempat mencapai Rp914 triliun pada 2020 menurun menjadi Rp778 triliun pada 2021. Pada saat yang sama, Cadangan Kerugian Penurunan Nilai (CKPN) meningkat dari Rp246 triliun menjadi Rp334 triliun (Yogatama, 2021). Kondisi tersebut menunjukkan adanya perubahan pada lingkungan bisnis perbankan yang dapat mendorong perusahaan untuk menjaga kinerja keuangan sekaligus memastikan laporan keuangan tetap berkualitas. Selain itu, sektor perbankan menjalankan transaksi dengan tingkat kerumitan yang cukup tinggi serta penggunaan estimasi akuntansi yang relatif besar, sehingga memberikan peluang yang lebih besar bagi manajemen untuk melakukan pengelolaan laba sesuai kepentingan tertentu. Oleh karena itu, keberadaan mekanisme tata kelola perusahaan yang efektif menjadi sangat penting untuk meminimalkan peluang terjadinya *earnings management* dalam industri perbankan.

Salah satu aspek tata kelola perusahaan yang semakin banyak dibahas dalam beberapa tahun terakhir ialah keberagaman gender dalam dewan direksi (*board gender diversity*). Kehadiran

perempuan dalam dewan direksi dinilai dapat memperkaya perspektif dalam proses pengambilan keputusan, karena perempuan cenderung lebih cermat dalam mengambil keputusan, lebih memperhatikan aspek etika, serta memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi terhadap peraturan. Selain itu, keberagaman gender dalam dewan juga dapat meningkatkan kualitas keputusan strategis yang diambil perusahaan. Dalam perspektif *Resource Dependency Theory*, keberagaman anggota dewan merupakan sumber daya strategis yang dapat membantu perusahaan memperoleh berbagai perspektif, pengalaman, dan jaringan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Pfeffer & Salancik, 2003). Pentingnya keberagaman gender dalam kepemimpinan perusahaan semakin mendapat perhatian di Indonesia. Namun demikian, keterwakilan perempuan pada posisi strategis perusahaan masih relatif rendah. Berdasarkan laporan Sensus Perempuan dalam Tim Kepemimpinan Eksekutif di Perusahaan IDX200, hanya sekitar 15% posisi Executive Leadership Team yang ditempati oleh perempuan, sementara hanya sekitar 4% perusahaan yang dipimpin oleh CEO perempuan (Indonesia Business Coalition for Women Empowerment, 2021). Selain itu, terdapat sejumlah perusahaan yang sama sekali tidak memiliki perempuan dalam tim kepemimpinan eksekutifnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterwakilan perempuan dalam pengambilan keputusan perusahaan masih menjadi tantangan di Indonesia.

Kasus serupa juga terlihat pada tingkat nasional. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa proporsi perempuan yang menduduki posisi manajerial meningkat dari 30,37% pada tahun 2019 menjadi 35,02% pada tahun 2023. Meskipun menunjukkan tren peningkatan, angka tersebut masih mengindikasikan bahwa perempuan belum memperoleh representasi yang setara dalam posisi kepemimpinan organisasi. Padahal, laporan International Labour Organization (2020) menyatakan bahwa keberagaman gender dalam manajemen dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, inovasi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain keberagaman gender dalam dewan, mekanisme tata kelola perusahaan juga dapat diperkuat melalui struktur kepemilikan perusahaan. Salah satu bentuk struktur kepemilikan yang dianggap mampu meningkatkan efektivitas pengawasan adalah *institutional ownership*. Hal tersebut didasarkan pada peran investor institusional yang memiliki insentif, sumber daya, serta kapasitas untuk berpartisipasi secara lebih aktif dalam proses monitoring dibandingkan investor individu (Gillan & Starks, 2003). Dengan pengawasan yang lebih efektif, peluang manajemen melakukan *earnings management* diharapkan dapat berkurang.

Hubungan antara *board gender diversity*, *institutional ownership*, dan *earnings management* telah menjadi perhatian berbagai peneliti. Githaiga (2024) menemukan bahwa *board gender diversity* berpengaruh negatif terhadap *earnings management*. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *institutional ownership* berpengaruh negatif terhadap *earnings management* dan mampu memperkuat pengaruh *board gender diversity* dalam menekan praktik *earnings management*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kombinasi antara keberagaman gender dalam dewan dan pengawasan oleh investor institusional dapat meningkatkan efektivitas tata kelola perusahaan. Namun demikian, penelitian sebelumnya yang membahas *board gender diversity*, *institutional ownership*, dan *earnings management* masih memberikan hasil yang belum konsisten. Githaiga (2024) melaporkan bahwa *board gender diversity* mampu menekan praktik *earnings management*, sedangkan Salsabilla et al. (2024) belum memperoleh bukti adanya pengaruh yang signifikan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa peran *board gender diversity* dalam mengurangi praktik *earnings management* masih memerlukan bukti empiris yang lebih kuat. Selain itu, penelitian mengenai *institutional ownership* sebagai variabel moderasi pada hubungan tersebut, khususnya pada sektor perbankan Indonesia, masih relatif terbatas. Kondisi ini membuka peluang untuk melakukan pengujian lebih lanjut dengan mempertimbangkan karakteristik industri perbankan pada periode 2020–2024.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menguji pengaruh *board gender diversity* terhadap *earnings management* serta melihat apakah *institutional ownership* mampu memperkuat hubungan tersebut pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2020–2024. Penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris mengenai efektivitas mekanisme tata kelola perusahaan dalam mengurangi pengelolaan laba yang bersifat oportunistik, sekaligus memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan, investor, regulator, serta peneliti sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan pada sektor perbankan.

2. Kajian Teori, Literatur dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Agency Theory

Agency Theory memandang perusahaan sebagai hubungan kontraktual antara pemegang saham (*principal*) dan manajemen (*agent*). Pemegang saham memberikan kewenangan kepada

manajemen untuk mengelola perusahaan dengan harapan mampu meningkatkan nilai perusahaan. Namun, perbedaan kepentingan antara kedua pihak sering kali menimbulkan konflik keagenan, terutama ketika manajemen memiliki akses informasi yang lebih besar dibandingkan pemegang saham. Kondisi tersebut menciptakan *information asymmetry* yang dapat mendorong perilaku oportunistik, termasuk praktik *earnings management*. Oleh karena itu, penerapan mekanisme *corporate governance*, seperti *board gender diversity* dan *institutional ownership*, diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, memperkuat mekanisme monitoring terhadap manajemen, serta mengurangi potensi konflik keagenan (Jensen & Meckling, 1976).

2.1.2. Resource Dependency Theory

Resource Dependency Theory yang dikembangkan oleh Pfeffer & Salancik (2003) menjelaskan bahwa keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kemampuannya memperoleh dan memanfaatkan sumber daya dari lingkungan eksternal. Salah satu sumber daya strategis tersebut adalah keberagaman anggota dewan (*board diversity*), termasuk keberagaman gender. Keberadaan perempuan dalam dewan diyakini dapat memperkaya perspektif, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, serta mendorong penyusunan kebijakan perusahaan yang lebih efektif. Dengan demikian, keberagaman gender dalam dewan diharapkan mampu meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan dan mengurangi peluang terjadinya *earnings management*.

2.2. Kajian Literatur

Penelitian mengenai *board gender diversity*, *institutional ownership*, dan *earnings management* berkembang seiring meningkatnya perhatian terhadap efektivitas mekanisme *corporate governance* dalam meningkatkan kualitas pelaporan keuangan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pengambilan keputusan, memperkaya perspektif dalam penyusunan kebijakan perusahaan, serta membatasi perilaku oportunistik manajemen sehingga mampu menekan praktik *earnings management*. Temuan tersebut didukung oleh Githaiga (2024), Muhammad et al. (2025), Saona et al. (2019), dan Zalata et al. (2022) yang menemukan bahwa semakin tinggi keterwakilan perempuan dalam dewan, semakin rendah tingkat *earnings management* perusahaan. Sebaliknya, Salsabilla et al. (2024) pada perusahaan perbankan Indonesia menemukan bahwa *board gender diversity* tidak berpengaruh terhadap *earnings management*, yang menunjukkan bahwa efektivitas

keberagaman gender masih dipengaruhi oleh karakteristik perusahaan maupun lingkungan tata kelola tempat perusahaan beroperasi.

Selain karakteristik dewan, struktur kepemilikan perusahaan juga diyakini berperan dalam meningkatkan efektivitas tata kelola. Salah satu bentuk kepemilikan yang banyak dikaji adalah *institutional ownership*, karena keberadaan investor institusional dinilai mampu memperkuat fungsi monitoring terhadap kebijakan dan keputusan manajemen. Dibandingkan investor individu, investor institusional umumnya memiliki sumber daya, kapasitas, serta insentif yang lebih besar untuk melakukan pengawasan sehingga potensi terjadinya perilaku oportunistik manajemen, termasuk *earnings management*, diharapkan dapat ditekan (Gillan & Starks, 2003). Sejalan dengan pandangan tersebut, Githaiga (2024) menemukan bahwa *institutional ownership* berpengaruh negatif terhadap *earnings management*. Namun, hasil yang berbeda dikemukakan oleh Oyotode-Adebile et al. (2022), yang menunjukkan bahwa efektivitas investor institusional dalam menjalankan fungsi pengawas.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, masih terdapat inkonsistensi mengenai pengaruh *board gender diversity* terhadap *earnings management* maupun peran *institutional ownership* dalam memperkuat hubungan tersebut. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor nonkeuangan atau negara berkembang di luar Indonesia, sedangkan penelitian pada perusahaan perbankan Indonesia setelah implementasi PSAK 71 dan selama periode pemulihan pascapandemi COVID-19 masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menguji kembali pengaruh *board gender diversity* terhadap *earnings management* dengan *institutional ownership* sebagai variabel moderasi pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020–2024.

2.3. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Board Gender Diversity terhadap Earnings Management

Board gender diversity merupakan salah satu mekanisme *corporate governance* yang diyakini mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan strategis serta efektivitas penerapan tata kelola perusahaan. Berdasarkan *Agency Theory*, keberadaan perempuan dalam dewan direksi diharapkan mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mengurangi bias dalam proses penetapan kebijakan, serta mendorong pengelolaan perusahaan yang lebih akuntabel sehingga peluang terjadinya *earnings management* dapat diminimalkan. Sementara itu, *Resource Dependency Theory* menjelaskan bahwa keberagaman gender memberikan tambahan

sumber daya berupa pengalaman, perspektif, serta kualitas pengambilan keputusan yang lebih beragam. Kehadiran perempuan dalam dewan direksi dinilai mampu meningkatkan independensi dalam pengambilan keputusan, kehati-hatian dalam menetapkan kebijakan, serta kualitas keputusan strategis perusahaan sehingga peluang terjadinya *earnings management* dapat diminimalkan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *board gender diversity* cenderung mampu menekan praktik *earnings management*. Githaiga (2024), Ramadan (2021), Zalata et al. (2022), Damak (2018), Orazalin (2020), Saona et al. (2019), Alqatan (2024), dan Sial et al. (2019) menemukan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan berpengaruh negatif terhadap *earnings management*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa dewan yang lebih beragam mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan menghasilkan pelaporan keuangan yang lebih andal. Namun demikian, penelitian Salsabilla et al. (2024) pada perusahaan perbankan Indonesia menunjukkan bahwa *board gender diversity* tidak berpengaruh terhadap *earnings management*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas *board gender diversity* masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada sektor perbankan Indonesia. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Board gender diversity* berpengaruh negatif terhadap *earnings management*.

Pengaruh *Institutional Ownership* terhadap *Earnings Management*

Dalam perspektif *Agency Theory*, *institutional ownership* merupakan salah satu mekanisme pengawasan eksternal yang mampu mengurangi konflik keagenan melalui peningkatan fungsi monitoring terhadap manajemen. *Institutional ownership* umumnya memiliki kepemilikan saham yang relatif besar, kemampuan analisis yang lebih baik, serta kepentingan ekonomi yang tinggi terhadap perusahaan sehingga cenderung melakukan pengawasan secara aktif terhadap keputusan manajemen. Pengawasan tersebut diharapkan dapat mengurangi perilaku oportunistik dan mendorong penyajian laporan keuangan yang lebih berkualitas.

Temuan empiris menunjukkan bahwa *institutional ownership* berperan dalam menekan praktik *earnings management*. Githaiga (2024) menemukan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh negatif terhadap *earnings management* sekaligus memperkuat efektivitas mekanisme tata kelola perusahaan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Oyotode-Adebile et al. (2022) yang menunjukkan bahwa investor institusional mampu meningkatkan kualitas pengawasan terhadap

kebijakan manajemen. Dengan semakin besarnya proporsi kepemilikan institusional, tekanan terhadap manajemen untuk menyajikan laporan keuangan yang andal menjadi semakin tinggi sehingga peluang melakukan *earnings management* semakin kecil. Berdasarkan argumentasi tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Institutional ownership* berpengaruh negatif terhadap *earnings management*.

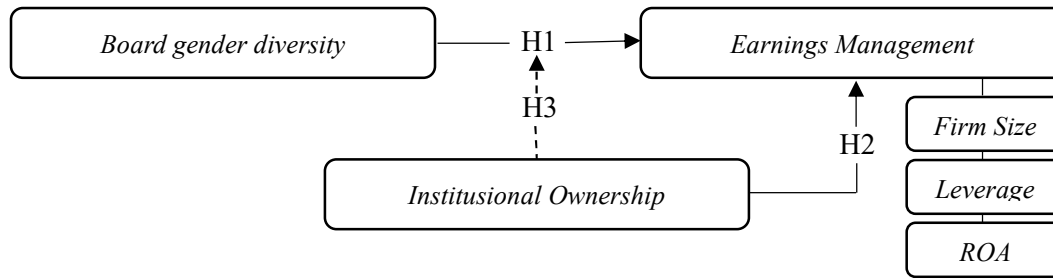
Peran Institutional Ownership dalam Memoderasi Pengaruh Board Gender Diversity terhadap Earnings Management

Efektivitas *board gender diversity* dalam mengurangi *earnings management* diperkirakan dipengaruhi oleh mekanisme tata kelola lainnya, salah satunya adalah *institutional ownership*. Kehadiran investor institusional yang aktif dapat memperkuat fungsi monitoring dewan melalui pengawasan yang lebih intensif terhadap kebijakan dan keputusan manajemen. Dengan demikian, perusahaan yang memiliki tingkat *board gender diversity* dan *institutional ownership* yang tinggi diperkirakan mampu menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih berkualitas serta didukung oleh mekanisme monitoring yang lebih efektif dibandingkan perusahaan yang hanya memiliki salah satu mekanisme tersebut.

Penelitian Githaiga (2024) menunjukkan bahwa *institutional ownership* mampu memperkuat pengaruh negatif *board gender diversity* terhadap *earnings management*. Sebaliknya, Oyotode-Adebile et al. (2022) menemukan bahwa hubungan tersebut dapat berbeda bergantung pada karakteristik investor institusional dan struktur kepemilikan perusahaan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa peran moderasi *institutional ownership* masih belum konsisten sehingga perlu diuji kembali, khususnya pada perusahaan perbankan Indonesia periode 2020–2024 yang menghadapi dinamika regulasi dan perubahan lingkungan bisnis pascapandemi. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Institutional ownership* memperkuat pengaruh negatif *board gender diversity* terhadap *earnings management*.

2.4. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir
Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari laporan tahunan (*annual report*) dan laporan keuangan perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2020–2024. Data dikumpulkan melalui situs resmi Bursa Efek Indonesia (www.idx.co.id), situs resmi masing-masing perusahaan, serta database Osiris. Populasi penelitian terdiri atas seluruh perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sehingga diperoleh 47 perusahaan dengan 235 observasi perusahaan-tahun. Metode analisis yang digunakan adalah regresi data panel dengan bantuan perangkat lunak *EViews 14 Student Version*.

3.1. Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel bertujuan memberikan definisi operasional serta dasar pengukuran bagi setiap variabel yang digunakan dalam penelitian sehingga dapat diukur secara empiris. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *earnings management* yang diproksikan menggunakan *Absolute Discretionary Accruals* (ABSDA) berdasarkan *Modified Jones Model*. Variabel independen terdiri atas *board gender diversity* dan *institutional ownership*, dengan *institutional ownership* juga berperan sebagai variabel moderasi. *Board gender diversity* diukur berdasarkan proporsi perempuan dalam dewan direksi terhadap total anggota dewan direksi. Sementara itu, *institutional ownership* merupakan persentase kepemilikan saham oleh investor institusional terhadap total saham yang beredar. Investor institusional mencakup berbagai entitas, seperti perusahaan asuransi, dana pensiun, dana investasi, lembaga keuangan, serta institusi lain yang melakukan investasi dan memiliki kepemilikan saham pada perusahaan (OECD, 2025).

Penelitian ini juga menggunakan *leverage*, *firm size*, dan *return on assets* (ROA) sebagai variabel kontrol. Pengukuran masing-masing variabel disajikan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian				
Variabel	Jenis Variabel	Pengukuran	Sumber	
Earnings management (ABSDA)	Dependen	$ DAC_{it} = \left \left(\frac{TA_{it}}{AT_{it}} - 1 \right) - NDA_{it} \right $	Salsabilla et al. (2024)	
Board gender diversity (BGD)	Independen	$BGD = \frac{\text{Jumlah Direksi Perempuan}}{\text{Total Direksi}}$	Githaiga (2024)	
Institutional ownership (IO)	Independen dan Moderasi	$IO = \frac{\text{Saham Institusional}}{\text{Total Saham Beredar}}$	Githaiga (2024)	
Firm Size (FS)	Kontrol	$FS = \ln(\text{Total Aset})$	Githaiga (2024)	
Leverage (LEV)	Kontrol	$LEV = \frac{\text{Total Liabilitas}}{\text{Total Aset}}$	Githaiga (2024)	
Return on Assets (ROA)	Kontrol	$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}}$	Githaiga (2024)	

Sumber: Telah diolah kembali oleh peneliti berdasarkan penelitian terdahulu, 2026

Pengukuran Earnings management

Earnings management pada penelitian ini diukur menggunakan *discretionary accruals* yang diperoleh melalui Modified Jones Model. Meskipun pada sektor perbankan beberapa penelitian menggunakan *discretionary loan loss provisions* (DLLP) sebagai proksi *earnings management* karena berkaitan dengan penyisihan kerugian kredit, penelitian ini tetap menggunakan Modified Jones Model dengan beberapa pertimbangan. Penggunaan Modified Jones Model dipilih karena penelitian ini berfokus pada praktik manajemen laba berbasis akrual (*accrual earnings management*), yaitu praktik manajemen laba yang dilakukan melalui kebijakan akuntansi dan komponen akrual yang berada dalam diskresi manajemen. Model ini digunakan untuk memisahkan komponen akrual normal (*non-discretionary accruals*) dan komponen akrual yang dipengaruhi kebijakan manajemen (*discretionary accruals*), sehingga dapat mengidentifikasi indikasi praktik *earnings management*.

Selain itu, penggunaan model ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya pada sektor perbankan Indonesia yang menggunakan Modified Jones Model dalam mengukur *earnings management*, sehingga memungkinkan hasil penelitian untuk dibandingkan dengan penelitian terdahulu serta menjaga konsistensi pengukuran variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan nilai absolut discretionary accruals (*Absolute Discretionary Accruals*) dalam mengukur tingkat *earnings management*. Penggunaan nilai absolut bertujuan untuk mengukur tingkat praktik

earnings management tanpa membedakan arah manajemen laba, baik *income increasing* maupun *income decreasing*. Pengukuran ini mengacu pada penelitian Salsabilla et al. (2024).

Tahap pertama adalah menghitung total accruals (TA):

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

Keterangan:

TA_{it} = Total accruals perusahaan i pada tahun t

NI_{it} = Laba bersih perusahaan i pada tahun t

CFO_{it} = Arus kas operasi perusahaan i pada tahun t

Selanjutnya dilakukan estimasi *non-discretionary accruals* (NDA) menggunakan persamaan:

$$\frac{TA_{it}}{AT_{it-1}} = \alpha_1 \left(\frac{1}{AT_{it-1}} \right) + \alpha_2 \left(\frac{\Delta REV_{it}}{AT_{it-1}} \right) + \alpha_3 \left(\frac{PPE_{it}}{AT_{it-1}} \right) + e$$

Kemudian nilai *non-discretionary accruals* dihitung sebagai berikut:

$$NDA_{it} = \alpha_1 \left(\frac{1}{AT_{it-1}} \right) + \alpha_2 \left(\frac{\Delta REV_{it} - \Delta REC_{it}}{AT_{it-1}} \right) + \alpha_3 \left(\frac{PPE_{it}}{AT_{it-1}} \right)$$

Nilai *discretionary accruals* dihitung menggunakan rumus:

$$DAC_{it} = \frac{TA_{it}}{AT_{it-1}} - NDA_{it}$$

Kemudian nilai *absolute discretionary accruals* (ABSDA) dihitung sebagai berikut:

$$|DAC_{it}| = \left| \left(\frac{TA_{it}}{AT_{it-1}} - 1 \right) - NDA_{it} \right|$$

Keterangan:

- DAC_{it} = Discretionary accruals
- $|DAC_{it}|$ = Absolut discretionary accruals
- AT_{it-1} = Total aset tahun sebelumnya
- ΔREV_{it} = Perubahan pendapatan
- ΔREC_{it} = Perubahan piutang
- PPE_{it} = Property, plant, and equipment
- NDA_{it} = Non-discretionary accruals

3.2. Teknik Penetapan Jumlah Sampel

Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu agar sampel yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2 Kriteria Sampel

Kriteria
Perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2020–2024.
Perusahaan menerbitkan laporan tahunan dan laporan keuangan secara lengkap selama periode penelitian.
Perusahaan memiliki data yang diperlukan untuk menghitung seluruh variabel penelitian.
Perusahaan yang datanya dapat diakses melalui laporan tahunan, laporan keuangan, Bursa Efek Indonesia, situs resmi perusahaan, dan/atau database OSIRIS.

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

3.3. Teknik Penarikan Sampel

Tabel 3.3 Teknik Penarikan Sampel

Kriteria	Jumlah Perusahaan
Perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020–2024	47
Dikurangi: perusahaan yang tidak menerbitkan laporan tahunan (<i>annual report</i>) dan laporan keuangan secara lengkap selama periode 2020–2024	(0)
Dikurangi: perusahaan yang tidak menyajikan informasi mengenai susunan dewan direksi, struktur kepemilikan saham, serta data keuangan yang diperlukan untuk pengukuran variabel penelitian selama periode 2020–2024	(0)
Dikurangi: perusahaan yang datanya tidak dapat diakses melalui laporan tahunan, laporan keuangan, Bursa Efek Indonesia, situs resmi perusahaan, dan/atau database OSIRIS	(0)
Jumlah sampel yang memenuhi kriteria	47
Periode penelitian	5
Jumlah sampel akhir	235

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

3.4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan regresi data panel dengan bantuan perangkat lunak *EViews 14 Student Version*. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif, pemilihan model regresi data panel melalui *Chow Test*, *Hausman Test*, dan *Lagrange Multiplier Test*, serta pengujian asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (*t-test*), uji kelayakan model (*F-test*), dan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) untuk mengetahui pengaruh *board gender diversity* terhadap *earnings management* serta peran *institutional ownership* sebagai variabel moderasi. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model 1

$$|DAC_{it}| = \alpha + \beta^1 BGD_{it} + \beta^2 IO_{it} + \beta^3 LEV_{it} + \beta^4 FS_{it} + \beta^5 ROA_{it} + \varepsilon_{it}$$

Model 2

$$|DAC_{it}| = \alpha + \beta^1 BGD_{it} + \beta^2 IO_{it} + \beta^3 (BGD \times IO)(it) + \beta^4 LEV(it) + \beta^5 FS_{it} + \beta^6 ROA_{it} + \varepsilon_{it}$$

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari setiap variabel yang digunakan. Variabel penelitian terdiri atas *earnings management* (ABSDA), *board gender diversity* (BGD), *institutional ownership* (IONW), *leverage* (LEV), *firm size* (FS), *return on assets* (ROA), serta variabel interaksi antara *board gender diversity* dan *institutional ownership* (BGD×IONW). Hasil analisis statistik deskriptif disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Minimum	Maximum	Std. Dev
ABSDA	0,128527	0,000021	0,785407	0,132744
BGD	17,82223	0,000000	75,00000	16,61085
LEV	77,11144	11,10664	91,88871	14,50492
FS	24,60527	20,39670	28,51777	1,702859
ROA	0,744894	-19,58000	10,79000	2,828543
IONW	76,69300	30,00000	100,0000	17,27394

Sumber: Telah diolah kembali oleh peneliti berdasarkan output E-Views 14, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, variabel *earnings management* (ABSDA) memiliki nilai minimum sebesar 0,000021, nilai maksimum sebesar 0,785407, nilai rata-rata sebesar 0,128527, dan standar deviasi sebesar 0,132744. Nilai standar deviasi yang sedikit lebih besar dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa tingkat *earnings management* pada perusahaan perbankan selama periode penelitian memiliki variasi yang relatif tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa praktik *earnings management* pada perusahaan sampel tidak merata, sehingga terdapat perbedaan tingkat manajemen laba antarperusahaan. Variabel *board gender diversity* (BGD) memiliki nilai rata-rata sebesar 17,82223%, dengan nilai minimum 0% dan maksimum 75%, serta standar deviasi sebesar 16,610850. Hasil tersebut menunjukkan bahwa proporsi perempuan dalam jajaran

dewan direksi perusahaan perbankan di Indonesia masih relatif rendah. Meskipun demikian, terdapat beberapa perusahaan yang telah memiliki keterwakilan perempuan dalam jumlah yang lebih tinggi, sehingga menunjukkan adanya variasi komposisi perempuan dalam dewan direksi antarperusahaan.

Variabel *institutional ownership* (IONW) memiliki nilai rata-rata sebesar 76,693000%, dengan nilai minimum 30% dan maksimum 100%, serta standar deviasi sebesar 17,273940. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar saham perusahaan perbankan selama periode penelitian dimiliki oleh investor institusional. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata mengindikasikan bahwa tingkat kepemilikan institusional antarperusahaan relatif tidak terlalu bervariasi. Dengan demikian, kepemilikan institusional pada perusahaan perbankan cenderung berada pada tingkat yang tinggi. Variabel kontrol *leverage* (LEV) memiliki nilai rata-rata sebesar 77,111440%, dengan nilai minimum 11,106640% dan maksimum 91,888710%, serta standar deviasi sebesar 14,504920. Rentang nilai tersebut menunjukkan adanya perbedaan struktur pendanaan antarperusahaan perbankan. Nilai *leverage* yang relatif rendah pada beberapa perusahaan menunjukkan bahwa proporsi liabilitas terhadap total aset lebih kecil dibandingkan mayoritas perusahaan dalam sampel, sedangkan sebagian besar perusahaan memiliki tingkat *leverage* yang tinggi. Kondisi ini mencerminkan karakteristik masing-masing perusahaan dan bukan merupakan kesalahan pencatatan data, melainkan perbedaan struktur pendanaan selama periode penelitian.

Variabel *firm size* (FS) memiliki nilai rata-rata sebesar 24,605270, dengan nilai minimum 20,396700, nilai maksimum 28,517770, dan standar deviasi sebesar 1,702859. Nilai standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa ukuran perusahaan dalam sampel penelitian tidak memiliki perbedaan yang terlalu besar. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perusahaan perbankan memiliki ukuran aset yang relatif sebanding. Variabel *return on assets* (ROA) memiliki nilai rata-rata sebesar 0,744894%, dengan nilai minimum sebesar -19,580000% dan nilai maksimum sebesar 10,790000%, serta standar deviasi sebesar 2,828543. Rentang nilai yang cukup lebar menunjukkan adanya perbedaan tingkat profitabilitas antarperusahaan selama periode penelitian. Nilai ROA yang negatif mengindikasikan bahwa terdapat perusahaan yang mengalami kerugian pada periode tertentu, sedangkan nilai ROA yang tinggi menunjukkan adanya perusahaan dengan tingkat profitabilitas yang lebih baik. Variasi tersebut mencerminkan perbedaan kondisi kinerja keuangan masing-masing perusahaan perbankan selama periode penelitian

4.2. Uji Model Regresi Data Panel

Pemilihan model regresi data panel dilakukan untuk menentukan model estimasi yang paling sesuai dalam menganalisis hubungan antara *board gender diversity*, *institutional ownership*, dan *earnings management*. Pengujian dilakukan secara bertahap melalui Uji Chow, Uji Hausman, dan Uji Lagrange Multiplier (LM). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Hasil Pemilihan Model

Pengujian	Hasil	Keputusan
Uji Chow	Prob. 0,0000	Fixed Effect Model
Uji Hausman	Prob. 0,9845	Random Effect Model
Uji Lagrange Multiplier	Prob. <i>Breusch-Pagan</i> 0,0000	Random Effect Model

Sumber: Telah diolah kembali oleh peneliti berdasarkan output E-Views 14, 2026

Berdasarkan hasil Uji Chow, diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,0000 ($<0,05$), sehingga model yang lebih tepat dibandingkan *Common Effect Model* adalah *Fixed Effect Model* (FEM). Selanjutnya dilakukan Uji Hausman untuk menentukan model terbaik antara *Fixed Effect Model* dan *Random Effect Model*. Hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,9845 ($>0,05$), sehingga *Random Effect Model* (REM) dipilih sebagai model yang paling sesuai. Untuk memastikan pemilihan model tersebut, dilakukan Uji Lagrange Multiplier, yang menghasilkan nilai probabilitas *Breusch-Pagan* sebesar 0,0000 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Random Effect Model* (REM) merupakan model yang paling tepat digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, seluruh pengujian hipotesis selanjutnya diestimasi menggunakan *Random Effect Model* (REM).

4.3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian data panel tidak mewajibkan uji normalitas maupun autokorelasi. Uji normalitas tidak termasuk dalam syarat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), sedangkan autokorelasi umumnya hanya diterapkan pada data *time series*. Oleh karena itu, pengujian asumsi klasik pada penelitian ini hanya difokuskan pada uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas (Basuki, 2021).

4.3.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Gejala multikolinearitas diidentifikasi menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari

multikolinearitas apabila nilai *Centered VIF* masing-masing variabel kurang dari 10 (Sugiyanto et al., 2022). Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Centered VIF</i>
IONW	1,018717
BGD_IONW	1,025289
LEV	1,198078
FS	1,258458
ROA	1,104998

Sumber: Telah diolah kembali oleh peneliti berdasarkan output E-Views 14, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, seluruh variabel memiliki nilai *Centered VIF* kurang dari 10 sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

4.3.2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka model tidak mengalami heteroskedastisitas, sedangkan apabila nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka model mengalami heteroskedastisitas. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Uji Heterokedastisitas

Heterokedasticity Test White	
Null hypothesis: Homoskedasticity	
Prob. Chi-Square	Prob. 0,0225

Sumber: Telah diolah kembali oleh peneliti berdasarkan output E-Views 14, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,0225 ($<0,05$), sehingga model mengalami heteroskedastisitas. Oleh karena itu, estimasi regresi dilakukan menggunakan *White cross-section robust standard errors* sehingga hasil estimasi yang digunakan dalam penelitian bersifat robust terhadap heteroskedastisitas.

4.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi data panel dengan *Random Effect Model* (REM). Pengujian dilakukan dalam dua model. Model 1 digunakan untuk menguji pengaruh langsung *board gender diversity* dan *institutional ownership* terhadap *earnings management*, sedangkan Model 2 digunakan untuk menguji peran *institutional ownership* sebagai variabel moderasi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut.

4.4.1. Analisis Regresi Data Panel

Tabel 4.5 Analisis Regresi Data Panel Model 1

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.747439	0.164719	4.537655	0.0000
BGD	0.000775	0.000579	1.339197	0.1818
IONW	-0.000453	0.000573	-0.791399	0.4295
LEV	-0.001182	0.000712	-1.660448	0.0982
FS	-0.020278	0.006719	-3.017980	0.0028
ROA	-0.010594	0.003181	-3.329925	0.0010

Sumber: Telah diolah kembali oleh peneliti berdasarkan output E-Views 14, 2026

Persamaan regresi berikut dihasilkan dari analisis regresi data panel model 1:

$$ABSDA = 0.747438714336 + 0.000775334272179 \cdot BGD - 0.000453453371016 \cdot IONW - 0.00118153684394 \cdot LEV - 0.0202782493469 \cdot FS - 0.0105940355102 \cdot ROA + [CX=R]$$

Tabel 4.6 Analisis Regresi Data Panel Model 2

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.748735	0.166670	4.492329	0.0000
BGD	-0.000768	0.000584	1.314825	0.1899
IONW	-0.000459	0.000579	-0.792123	0.4291
BGD×IONW	0.000011	0.000032	0.346549	0.7293
LEV	-0.001228	0.000724	-1.695696	0.0913
FS	-0.020164	0.006796	-2.967048	0.0033
ROA	-0.010682	0.003201	-3.336789	0.0010

Sumber: Telah diolah kembali oleh peneliti berdasarkan output E-Views 14, 2026

Persamaan regresi berikut dihasilkan dari analisis regresi data panel model 2 (dengan interaksi):

$$ABSDA = 0.748735491946 + 0.000768329507569 \cdot BGD - 0.000458589715275 \cdot IONW + 1.12350677291e-05 \cdot BGD_IONW - 0.00122823602248 \cdot LEV - 0.0201642392415 \cdot FS - 0.0106819817747 \cdot ROA + [CX=R]$$

4.4.2. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.7 Uji Parsial

Hipotesis	t-Statistic	Prob.	Keputusan
H1	1.339197	0.1818	Ditolak
H2	-0.791399	0.4295	Ditolak
H3	0.346549	0.7293	Ditolak

Sumber: Telah diolah kembali oleh peneliti berdasarkan output E-Views 14, 2026

Berdasarkan Tabel 4.7, variabel *board gender diversity* memiliki nilai probabilitas sebesar 0,1818, *institutional ownership* sebesar 0,4295, dan variabel interaksi *board gender diversity* × *institutional ownership* sebesar 0,7293. Seluruh nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, sehingga

H1, H2, dan H3 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *board gender diversity* dan *institutional ownership* tidak berpengaruh terhadap *earnings management*, serta *institutional ownership* tidak mampu memoderasi pengaruh *board gender diversity* terhadap *earnings management*.

4.4.3. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 4.8 Uji Kelayakan Model

Model	F-statistic	Prob(F-statistic)	Keputusan
Model 1	6.806406	0.000006	Model signifikan
Model 2	5.641399	0.000018	Model signifikan

Sumber: Telah diolah kembali oleh peneliti berdasarkan output E-Views 14, 2026

Berdasarkan Tabel 4.8, Model 1 memiliki nilai *Prob(F-statistic)* sebesar 0,000006, sedangkan Model 2 sebesar 0,000018. Kedua nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga kedua model regresi dinyatakan layak digunakan dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan demikian, model yang digunakan memiliki kemampuan yang memadai untuk menjelaskan variasi *earnings management* berdasarkan variabel independen dan variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian..

4.4.4. Koefisien Determinasi

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi

Model	<i>R-squared</i>	<i>Adjusted R-squared</i>
Model 1	0.129384	0.110375
Model 2	0.129267	0.106353

Sumber: Telah diolah kembali oleh peneliti berdasarkan output E-Views 14, 2026

Berdasarkan Tabel 4.9, Model 1 memiliki nilai *Adjusted R-squared* sebesar 0,110375. Hal ini menunjukkan bahwa *board gender diversity*, *institutional ownership*, dan variabel kontrol mampu menjelaskan 11,04% variasi *earnings management*, sedangkan 88,96% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, Model 2 memiliki nilai *Adjusted R-squared* sebesar 0,106353. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *board gender diversity*, *institutional ownership*, variabel interaksi (*board gender diversity* × *institutional ownership*), serta variabel kontrol (*leverage*, *firm size*, dan *return on assets*) mampu menjelaskan variasi *earnings management* sebesar 10,64%, sedangkan 89,36% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

4.5. Pembahasan

Pengaruh *Board Gender Diversity* terhadap *Earnings Management*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *board gender diversity* memiliki koefisien sebesar 0,000775 dengan nilai probabilitas sebesar 0,1818 ($p > 0,05$), sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *board gender diversity* berpengaruh negatif terhadap *earnings management* ditolak. Selain tidak signifikan, koefisien regresi juga menunjukkan arah positif yang berlawanan dengan hipotesis penelitian. Berdasarkan *Agency Theory*, keberadaan perempuan dalam dewan direksi diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mendorong pengelolaan perusahaan yang lebih akuntabel, serta mengurangi konflik kepentingan antara manajemen dan pemegang saham (Jensen & Meckling, 1976). Sementara itu, *Resource Dependency Theory* menjelaskan bahwa keberagaman anggota dewan memberikan tambahan sumber daya berupa pengetahuan, pengalaman, perspektif, dan jaringan yang dapat meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan perusahaan (Pfeffer & Salancik, 2003). Namun, teori tersebut juga menegaskan bahwa efektivitas dewan tidak hanya ditentukan oleh keberagaman gender, melainkan juga oleh kompetensi, pengalaman, serta kontribusi setiap anggota dewan dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, keberadaan perempuan dalam dewan direksi tidak secara otomatis mampu menekan praktik *earnings management*.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata *board gender diversity* pada perusahaan perbankan selama periode penelitian hanya sebesar 17,82%, dengan beberapa perusahaan belum memiliki perempuan dalam jajaran dewan direksi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterwakilan perempuan dalam pengambilan keputusan strategis masih relatif terbatas. Laporan International Finance Corporation (2019) juga menunjukkan bahwa perempuan hanya menempati sekitar 15% posisi *executive leadership team* pada perusahaan-perusahaan besar di Indonesia. Selain itu, lebih dari separuh perusahaan di Indonesia hanya memiliki 1–10% perempuan pada posisi eksekutif, sedangkan sekitar 22% perusahaan memiliki perempuan pada posisi kepemimpinan tertinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa representasi perempuan pada posisi strategis masih terbatas sehingga kontribusinya terhadap pengambilan keputusan perusahaan belum optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salsabilla et al. (2024) yang menemukan bahwa *board gender diversity* tidak berpengaruh terhadap *earnings management*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik lain, seperti *CEO age*, memiliki pengaruh yang lebih

besar terhadap praktik *earnings management* dibandingkan keberagaman gender dalam dewan direksi. Temuan tersebut mendukung *Resource Dependency Theory*, yang menyatakan bahwa efektivitas dewan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya yang dimiliki anggotanya, bukan hanya oleh keberagaman gender. Di sisi lain, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Sial et al. (2019), Orazalin (2020), dan Githaiga (2024) yang menemukan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan mampu menurunkan praktik *earnings management*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *board gender diversity* terhadap *earnings management* dapat berbeda pada setiap konteks penelitian, bergantung pada karakteristik perusahaan, komposisi dewan, serta lingkungan tata kelola perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Pengaruh *Institutional Ownership* terhadap *Earnings Management*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *institutional ownership* memiliki koefisien sebesar $-0,000453$ dengan nilai probabilitas sebesar $0,4295$ ($>0,05$), sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *institutional ownership* berpengaruh negatif terhadap *earnings management* ditolak. Meskipun koefisien menunjukkan arah negatif sesuai dengan hipotesis penelitian, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Berdasarkan *Agency Theory*, investor institusional dipandang sebagai salah satu mekanisme *corporate governance* yang mampu mengurangi konflik keagenan melalui fungsi *monitoring* terhadap tindakan manajemen karena memiliki sumber daya, kemampuan analisis, dan akses informasi yang lebih baik dibandingkan investor individual (Jensen & Meckling, 1976). Namun, teori tersebut mengasumsikan bahwa investor institusional menjalankan fungsi monitoring secara aktif sehingga mampu memengaruhi perilaku manajemen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa asumsi tersebut belum tercermin pada perusahaan perbankan yang menjadi sampel penelitian.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata *institutional ownership* mencapai 76,69%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar saham perusahaan perbankan dimiliki oleh investor institusional. Meskipun demikian, dominasi kepemilikan tersebut tidak diikuti oleh pengaruh yang signifikan terhadap praktik *earnings management*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Widagdo et al. (2021), Yeo & Yanti (2022), serta Lakssoumi & Moussa (2021) yang sama-sama menemukan bahwa *institutional ownership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *earnings management*. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa tingginya proporsi kepemilikan institusional tidak selalu diikuti oleh efektivitas fungsi monitoring dalam membatasi

praktik *earnings management*. Dengan demikian, keberadaan investor institusional tidak secara otomatis menjadi faktor yang menentukan rendahnya praktik *earnings management*. Selain itu, selama periode penelitian sektor perbankan Indonesia berada dalam pengawasan regulator yang sangat intensif. Otoritas Jasa Keuangan menerbitkan POJK Nomor 11/POJK.03/2020 dan POJK Nomor 48/POJK.03/2020 sebagai kebijakan stimulus untuk menjaga stabilitas sistem keuangan selama pandemi COVID-19 (Otoritas Jasa Keuangan, 2020). Selanjutnya, Surveillance Perbankan Indonesia menjelaskan bahwa pengawasan terhadap kualitas aset, likuiditas, permodalan, manajemen risiko, serta pelaksanaan *stress testing* terus diperkuat selama periode pemulihan ekonomi (Otoritas Jasa Keuangan, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mekanisme monitoring pada industri perbankan tidak hanya dilakukan oleh investor institusional, tetapi juga oleh regulator. Oleh karena itu, fungsi monitoring investor institusional menjadi kurang dominan dalam memengaruhi praktik *earnings management*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Githaiga (2024) yang menemukan bahwa *institutional ownership* berpengaruh negatif terhadap *earnings management*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas *institutional ownership* dalam menekan praktik *earnings management* dipengaruhi oleh karakteristik perusahaan, struktur kepemilikan, serta lingkungan tata kelola perusahaan yang menjadi konteks penelitian.

Peran *Institutional Ownership* dalam Memoderasi Pengaruh *Board Gender Diversity* terhadap *Earnings Management*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel interaksi antara *board gender diversity* dan *institutional ownership* memiliki koefisien sebesar 0,000011 dengan nilai probabilitas sebesar 0,7293 ($>0,05$), sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *institutional ownership* memperkuat pengaruh negatif *board gender diversity* terhadap *earnings management* ditolak. Selain tidak signifikan, koefisien interaksi juga menunjukkan arah positif yang berlawanan dengan hipotesis penelitian. Berdasarkan *Agency Theory*, kombinasi mekanisme tata kelola internal dan eksternal diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pengendalian terhadap perilaku oportunistik manajemen (Jensen & Meckling, 1976). Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *institutional ownership* belum mampu memperkuat pengaruh *board gender diversity* terhadap praktik *earnings management*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keberadaan kedua

mekanisme tata kelola tersebut belum menghasilkan efek yang saling melengkapi dalam membatasi praktik *earnings management*.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Oyotode-Adebile et al. (2022) yang menjelaskan bahwa mekanisme tata kelola perusahaan tidak selalu bekerja sebagai *complementary governance mechanism*, tetapi dalam kondisi tertentu dapat berperan sebagai *substitute governance mechanism*. Artinya, efektivitas suatu mekanisme tata kelola tidak selalu meningkat ketika dikombinasikan dengan mekanisme tata kelola lainnya. Dengan demikian, keberadaan *institutional ownership* tidak secara otomatis memperkuat pengaruh *board gender diversity* terhadap praktik *earnings management*, meskipun masing-masing mekanisme memiliki tujuan yang sama dalam meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan. Sebaliknya, hasil penelitian ini berbeda dengan Budastra & Isnalita (2024) yang menemukan bahwa *institutional ownership* mampu memperkuat pengaruh *board gender diversity* dalam meningkatkan kualitas laba. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas peran moderasi *institutional ownership* dipengaruhi oleh karakteristik perusahaan, struktur kepemilikan, serta lingkungan tata kelola yang menjadi objek penelitian.

Selain itu, nilai *Adjusted R-squared* pada Model 2 sebesar 0,106353 menunjukkan bahwa *board gender diversity*, *institutional ownership*, variabel interaksi, dan variabel kontrol hanya mampu menjelaskan 10,64% variasi *earnings management*, sedangkan 89,36% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa praktik *earnings management* pada perusahaan perbankan tidak hanya dipengaruhi oleh mekanisme *corporate governance* yang diuji dalam penelitian ini, tetapi juga oleh berbagai faktor lain. Selama periode 2020–2024, industri perbankan Indonesia menghadapi perubahan kondisi ekonomi, kebijakan restrukturisasi kredit, penguatan manajemen risiko, peningkatan cadangan kerugian penurunan nilai (CKPN), serta pengawasan regulator yang semakin intensif (Ilhami & Thamrin, 2021; R. Muhammad & Nawawi, 2022; Otoritas Jasa Keuangan, 2025). Dengan demikian, praktik *earnings management* pada perusahaan perbankan selama periode penelitian lebih dipengaruhi oleh berbagai faktor di luar mekanisme tata kelola yang diuji dalam penelitian ini.

5. Penutup

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menguji hubungan antara *board gender diversity* dan *earnings management* serta peran *institutional ownership* dalam memperkuat hubungan tersebut pada perusahaan perbankan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2020–2024. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan regresi data panel dengan *Random Effect Model*, tidak ditemukan bukti bahwa *board gender diversity* memengaruhi praktik *earnings management*. Pengujian juga menunjukkan bahwa *institutional ownership* belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap *earnings management*. Selain itu, *institutional ownership* belum mampu memoderasi hubungan antara *board gender diversity* dan *earnings management*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan direksi maupun tingginya kepemilikan institusional belum mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan efektivitas mekanisme monitoring dalam membatasi praktik tersebut pada perusahaan perbankan Indonesia selama periode penelitian.

5.2. Implikasi

Temuan penelitian ini memberikan implikasi baik dari sisi teori maupun praktik. Dari sisi teoritis, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Agency Theory* dan *Resource Dependency Theory* belum sepenuhnya mampu menjelaskan hubungan antara *board gender diversity*, *institutional ownership*, dan *earnings management* pada perusahaan perbankan Indonesia selama periode 2020–2024. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas mekanisme tata kelola perusahaan dalam membatasi praktik *earnings management* kemungkinan masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

Dari sisi praktis, hasil penelitian memberikan gambaran bagi perusahaan, investor, dan regulator bahwa peningkatan proporsi perempuan dalam dewan direksi maupun tingginya kepemilikan institusional belum secara otomatis mampu menekan praktik *earnings management*. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas tata kelola perusahaan perlu dilakukan secara lebih menyeluruh melalui penguatan mekanisme pengawasan lainnya, seperti efektivitas komite audit, kualitas audit eksternal, sistem pengendalian internal, serta pengawasan terhadap proses pelaporan keuangan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam memahami hasil penelitian. Pertama, ruang lingkup objek penelitian hanya terbatas pada perusahaan perbankan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2020–2024 sehingga hasilnya belum dapat mewakili kondisi pada sektor usaha lainnya. Kedua, model penelitian hanya menguji *board gender diversity* dan *institutional ownership* sebagai variabel utama dengan *leverage*, *firm size*, dan *return on assets* sebagai variabel kontrol. Oleh karena itu, masih ada variabel lain yang diduga turut memengaruhi praktik *earnings management* namun belum dimasukkan ke dalam model penelitian. Ketiga, pengukuran *earnings management* menggunakan *Modified Jones Model*, sehingga temuan penelitian ini mungkin tidak sama apabila diukur menggunakan proksi yang berbeda yang disesuaikan dengan karakteristik industri yang diteliti.

5.4. Saran

Penelitian berikutnya dapat memperluas cakupan objek penelitian ke sektor industri lain atau menambah periode pengamatan sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih luas. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penambahan variabel tata kelola perusahaan lain, seperti komite audit, kualitas audit, kepemilikan manajerial, ukuran dewan komisaris, maupun independensi dewan komisaris agar dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *earnings management*. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan proksi *earnings management* yang berbeda sesuai dengan karakteristik industri untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai praktik *earnings management*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqatan, A. (2024). The impact of board diversity on earnings management in Kuwait. *Journal of Financial Reporting and Accounting*. <https://doi.org/10.1108/JFRA-05-2024-0279>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Proporsi perempuan yang berada di posisi managerial menurut provinsi*. Jakarta.
- Basuki, A. T. (2021). *Analisis data panel dalam penelitian ekonomi dan bisnis (Dilengkapi dengan penggunaan eviws)*. Katalog Dalam Terbitan (KDT).

- Budastra, M. A., & Isnalita. (2024). Gender diversity in the boardroom and earnings quality: The monitoring role of institutional ownership. *Accounting Analysis Journal*, 13(1), 45–55. <https://doi.org/10.15294/aaj.v13i1.1618>
- Damak, S. T. (2018). Gender diverse board and earnings management: Evidence from French listed companies. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 9(3), 289–312. <https://doi.org/10.1108/sampj-08-2017-0088>
- Gillan, S. L., & Starks, L. T. (2003). *Corporate governance, corporate ownership, and the role of institutional investors: A global perspective*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.439500>
- Githaiga, P. N. (2024). Board gender diversity, institutional ownership and earnings management: Evidence from East African community listed firms. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 14(5), 937–969. <https://doi.org/10.1108/JAEE-10-2022-0312>
- Healy, P. M. , & Wahlen, J. M. (1999). A review of the earnings management literature and its implications for standard setting. *Accounting Horizons*, 13(4), 365–383. <https://doi.org/https://doi.org/10.2308/acch.1999.13.4.365>
- Ilhami, & Thamrin, H. (2021). Analisis dampak covid-19 terhadap kinerja keuangan perbankan syariah di Indonesia. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 4(1), 37–45. [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6068](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6068)
- Indonesia Business Coalition for Women Empowerment (IBCWE), B. E. I. (2021). *Sensus perempuan dalam tim kepemimpinan eksekutif di perusahaan IDX200*.
- International Finance Corporation. (2019). *Moving toward in private equity and venture capital gender balance*. Retrieved from www.ifc.org
- International Labour Organization. (2020). *Leading to success - The business case for women in business and management in Indonesia*.
- 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.

- Lakssoumi, F., & Moussa, A. (2021). Does institutional ownership influence earnings management? Evidence from Morocco. *International Journal of Business and Technology Studies and Research*, 3(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5146280>
- Muhammad, H., Migliori, S., & Di Berardino, D. (2025). CSR as a catalyst: Examining the effects of board gender diversity on earnings management. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 32(1), 963–983. <https://doi.org/10.1002/csr.2986>
- Muhammad, R., & Nawawi, M. (2022). Kinerja keuangan bank syariah di Indonesia sebelum dan selama pandemi covid-19. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(5), 853–867. <https://doi.org/1047467/elmal.v3i4.1133>
- OECD. (2025). *Institutional investor engagement and stewardship*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/a4902cee-en>
- Orazalin, N. (2020). Board gender diversity, corporate governance, and earnings management: Evidence from an emerging market. *Gender in Management*, 35(1), 37–60. <https://doi.org/10.1108/GM-03-2018-0027>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2020). *Peraturan otoritas jasa keuangan nomor 11/POJK.03/2020 tentang stimulus perekonomian nasional sebagai kebijakan countercyclical dampak penyebaran coronavirus disease 2019*. Jakarta.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2020). *Peraturan otoritas jasa keuangan republik Indonesia nomor 48 /POJK.03/2020 tentang perubahan atas peraturan otoritas jasa keuangan nomor 11/POJK.03/2020 tentang stimulus perekonomian nasional sebagai kebijakan countercyclical dampak penyebaran coronavirus disease 2019*. Jakarta.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2025). *Laporan surveillance perbankan Indonesia (LSPI)*. Jakarta.
- Oyotode-Adebile, R., Hibbert, A. M., & Shankar, S. (2022). The impact of gender-diverse board and institutional investors on accruals management. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 34. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2021.100621>

- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (2003). The external control of organizations: A resource dependence perspective. In *Stanford University Press*.
- Ramadan, G. R. (2021). Board of directors gender diversity and real earnings management: Does female board of director matter? *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 11(2), 306–320. <https://doi.org/10.22219/jrak.v11i2.15915>
- Salsabilla, D., Diantimala, Y., Indayani, & Dinaroe. (2024). Board gender diversity, CEO characteristics, and earning management in the banking sector. *Jurnal Akuntansi*, 28(2), 340–356. <https://doi.org/10.24912/ja.v28i2.2084>
- Saona, P., Muro, L., San Martín, P., & Baier-Fuentes, H. (2019). Board of director's gender diversity and its impact on earnings management: An empirical analysis for select european firms. *Technological and Economic Development of Economy*, 25(4), 634–663. <https://doi.org/10.3846/tede.2019.9381>
- Sial, M. S., Vo, X. V., Al-Haddad, L., & Trang, T. N. (2019). Impact of female directors on the board and foreign institutional investors on earning manipulation of Chinese listed companies. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 11(3), 288–300. <https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2018-0189>
- Sitanggang, L. M. S., Dwiantika, N., Nurdiana, T., & Cicilia, S. (2018, May 2). Bank Bukopin tersandung kartu kredit. *Kontan*.
- Sugiyanto, E. K., Subagyo, E., Adinugroho, W. C., Jacob, J., Berry, Y., Nuraini, A., ... Syah, S. (2022). *Konsep dan praktik ekonometrika menggunakan eviws* (M. Surur & M. Z. Abidin, Eds.). Academia Publication.
- Widagdo, A. K., Rahmawati, Djuminah, & Ratnaningrum. (2021). Institutional ownership, family firms, leverage, and earnings management. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 21(2), 252–266. <https://doi.org/10.20961/jab.v21i2.702>
- Yeo, J., & Yanti. (2022). Pengaruh institutional ownerhsip, firm size, dan solvability terhadap earnings management. *Jurnal Multiparadigma Akuntansi*, 4(2), 601–608. <https://doi.org/10.24912/jpa.v4i2.19221>

Yogatama, B. K. (2021, September 9). Restrukturisasi kredit menyusut, pencadangan bank membengkak. *Kompas*.

Zalata, A. M., Ntim, C. G., Alsohagy, M. H., & Malagila, J. (2022). Gender diversity and earnings management: The case of female directors with financial background. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 58(1), 101–136. <https://doi.org/10.1007/s11156-021-00991-4>