

**PENGARUH UKURAN DEWAN PENGAWAS SYARIAH, KOMPENSASI
BONUS, KOMPOSISI GENDER DAN PENDIDIKAN DEWAN DIREKSI
TERHADAP MANAJEMEN LABA
(Studi pada Perbankan Syariah yang Terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan
Tahun 2015-2020)**

SKRIPSI

Oleh :

**RAHAYU LESTARI
NIM : G72217071**



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Rahayu Lestari

Nim : G72217071

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Akuntansi

Judul Skripsi : Pengaruh Ukuran Dewan Pengawas Syariah, Kompensasi Bonus, Komposisi Gender dan Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba (Studi pada Perbankan Syariah yang Terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan Tahun 2015-2020).

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil dari penelitian saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk pada sumbernya.

Sidoarjo, 31 Maret 2022

Saya yang menyatakan,



Rahayu Lestari

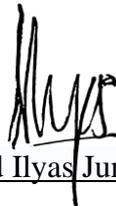
NIM.G72217071

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Rahayu Lestari, NIM. G72217071 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Sidoarjo, 22 Maret 2022

Pembimbing



Mochammad Ilyas Junjuran, M.A

NIP. 199303302019031009

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Rahayu Lestari NIM.G72217071 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, 20 April 2022 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam bidang Akuntansi.

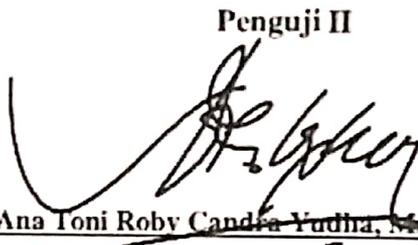
Majelis Munaqasah Skripsi :

Penguji I



Mochammad Ilwas Junjuran, M.A
NIP. 199303302019031009

Penguji II



Ana Toni Roby Candra Yudha, M.SEI
NIP. 201603311

Penguji III



Ratna Anggraini Aripriatiwi, S.E., M.S.A., Ak., CA
NIP. 198905282019032014

Penguji IV



Saqofa Nabilah Aini, S.E., M.Sc.
NIP. 199301092020122028

Surabaya, 25 April 2022

Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dekan,




Dr. H. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Rahayu Lestari
NIM : G72217071
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Akuntansi
E-mail address : rahayulestari.071@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Ukuran Dewan Pengawas Syariah, Kompensasi Bonus, Komposisi Gender Dan

Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba : Studi Pada Perbankan Syariah Yang

Terdaftar Di Otoritas Jasa Keuangan Tahun 2015-2020

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 06 juni 2022

Penulis

(Rahayu Lestari)

nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Skripsi berjudul “Pengaruh Ukuran Dewan Pengawas Syariah, Kompensasi Bonus, Komposisi Gender Dan Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba (Studi pada Perbankan Syariah yang Terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan Tahun 2015-2020)” merupakan penelitian dengan metode kuantitatif dengan tujuan untuk membuktikan atau menguji pengaruh dari jumlah dewan pengawas syariah, kompensasi bonus, komposisi gender dan pendidikan dewan direksi secara parsial terhadap manajemen laba. objek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan perbankan syariah yang terdaftar di OJK periode 2015-2020.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik sampling berupa *purposive sampling* dengan total jumlah sampel sebanyak 60 sampel dari 10 perbankan syariah. jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data panel yaitu data skunder yang berupa *Annual Report* perbankan syariah yang terdaftar di OJK periode 2015-2020 yang diperoleh disitus resmi masing-masing perbankan syariah.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan *software* SPSS 25. Hasil persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y = -0,025 + 0,006 \text{ DPS} - 0,001 \text{ KB} - 0,019 \text{ GEN} + 0,016 \text{ EDU}$. Hasil penelitian ini menunjukkan seacara parsial ukuran dewan pengawas syariah, kompensasi bonus, komposisi gender dan pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu untuk menambahkan variabel lain diluar variabel penelitian ini dan menggunakan sektor dan periode penelitian yang berbeda.

Kata Kunci : Manajemen Laba, Ukuran Dewan Pengawas Syariah, Kompensasi Bonus, Karakteristik Dewan Direksi

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Kegunaan Hasil Penelitian.....	15
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Penelitian Terdahulu	16
2.2 Kajian Teoritis	18
2.2.1 <i>Agency Theory</i>	19
2.2.2 <i>Theory Upper Echelon</i>	21
2.2.3 <i>Good Corporate Governance</i>	22
2.2.4 <i>Positive Accounting Theory</i>	23
2.2.5 Manajemen Laba	24
2.2.6 Dewan Pengawas Syariah	25
2.2.7 Kompensasi Bonus	26
2.2.8 Komposisi Gender Dewan Direksi.....	28
2.2.9 Pendidikan Dewan Direksi.....	29
2.3 Pengembangan Hipotesis	31
2.4 Kerangka Konseptual.....	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian	37

3.2 Lokasi Penelitian.....	37
3.3 Definisi Operasional	37
3.4 Populasi dan Sampel.....	43
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	44
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.7 Teknik Analisis Data	45
3.8 Pengujian Hipotesis	46
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	49
4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian	49
4.1.1 Lokasi Penelitian	49
4.1.2 Karakteristik Sampel Penelitian	49
4.2 Hasil Penelitian	50
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	51
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	53
4.2.3 Uji Hipotesis.....	56
4.3 Pembahasan	60
4.3.1 Pengaruh Ukuran Dewan Pengawas Syariah Terhadap Manajemen Laba.	60
4.3.2 Pengaruh Kompensasi Bonus Terhadap Manajemen Laba.	64
4.3.3 Pengaruh Komposisi Gender Direksi Terhadap Manajemen Laba	68
4.3.4 Pengaruh Pendidikan Direksi Terhadap Manajemen Laba	71
BAB 5 PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	82

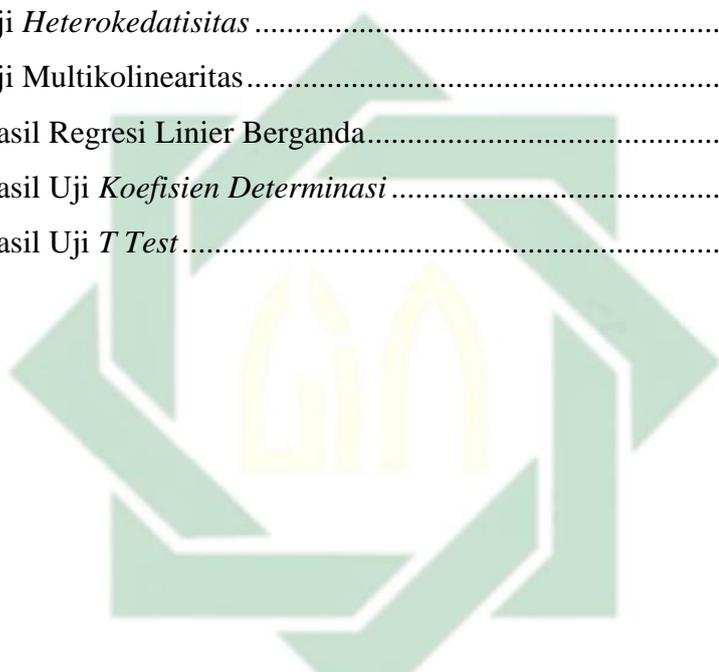
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Pelaku Kecurangan dari Sudut Pandang Gender	9
Gambar 1.2 : Pelaku Kecurangan Dari Segi Pendidikan	11
Gambar 2.1 : kerangka konseptual.....	36



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 : Kriteria <i>Purposive Sampling</i>	43
Tabel 4.1 : <i>Purposive Sampling</i>	50
Tabel 4.2 : Hasil Analisis <i>Statistic Deskriptif</i>	51
Tabel 4.3 : Hasil Uji <i>Normalitas</i>	53
Tabel 4.4 : Uji <i>Heterokedatisitas</i>	54
Tabel 4.5 : Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.6 : Hasil Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.7 : Hasil Uji <i>Koefisien Determinasi</i>	58
Tabel 4.8 : Hasil Uji <i>T Test</i>	59



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laporan keuangan harus bersifat andal (*reliable*) sesuai dengan fakta dan relevan agar tidak menimbulkan bias serta dapat digunakan sebagai sarana untuk pengambilan keputusan masa depan bagi pengguna laporan keuangan. sarana untuk menyampaikan informasi terkait kinerja operasional suatu perusahaan kepada pihak eksternal adalah melalui laporan keuangan. Menurut peraturan otoritas jasa keuangan nomor 29 tahun 2016, Perusahaan yang berada di kawasan Indonesia yang telah *go public* diwajibkan untuk mempublikasi informasi mengenai kegiatan perusahaan dalam bentuk laporan tahunan (*annual report*) yang memuat komponen non keuangan dan keuangan dari performa kinerja perusahaan dalam satu periode. Informasi yang memuat tentang kinerja terkait keuangan pada perusahaan dapat dilihat pada komponen keuangan dan disajikan pada statement laporan keuangan. (Ketut dan Suryawan, 2017).

Laporan keuangan menunjukkan kinerja perusahaan dan hasil tanggung jawaban pihak manajemen dalam mengolah segala sumber daya yang ada pada perusahaan yang dapat digunakan untuk memberikan informasi dapat dimanfaatkan oleh pengguna laporan keuangan dalam mengambil keputusan (Muiz dan Ningsih, 2018). Ada banyak bagian dari laporan keuangan yaitu : neraca, laba dan rugi, perubahan modal, *cash flow*

dan catatan atas laporan keuangan. Faktanya semua bagian dari laporan keuangan adalah penting dan harus ada. Bagi pihak investor dan pemegang saham informasi yang sangat penting adalah informasi terkait dengan laba (Kodriyah dan Fitri, 2017). Informasi laba merupakan pusat dari keberhasilan kinerja perusahaan.

Perusahaan yang memiliki tingkat laba yang besar dinilai mampu untuk memberikan keuntungan yang besar kepada pihak investor dan para pemegang saham. Oleh sebab itu informasi laba sering digunakan sebagai tindakan *oportunis* pihak manajemen dengan cara melakukan tindakan manajemen laba untuk kepentingannya sendiri agar dapat memperlihatkan informasi laba menjadi baik dan memperlihatkan performa yang baik dan akan mendapat bonus dari performa tersebut (Imam Fahmi, 2014:519). Apabila laba yang diperoleh tidak sesuai dengan estimasi awal, pihak manajemen akan memilih kebijakan akuntansi tertentu yang ditujukan untuk mempengaruhi laba yang diperoleh sesuai dengan keinginan manajemen perusahaan dengan tujuan agar laporan keuangan yang disajikan akan terlihat bagus dan menarik. Tindakan itu di definisi sebagai manajemen laba (*earnings management*). Manajemen laba dapat didefinisikan sebagai salah satu cara yang digunakan manajemen perusahaan untuk mempengaruhi laba yang diinformasikan dan membuat keuntungan yang sebenarnya tidak dialami perusahaan (Merchant dan Rockness, 1994).

Manajemen laba adalah salah satu penggunaan kebijakan akuntansi oleh manajemen perusahaan untuk tujuan tertentu dengan menunjukkan prestasi-prestasi perusahaan dalam menghasilkan laba (Scoot, 2006). Manajemen laba yang dilakukan secara terus menerus akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Kerugiannya antara lain adalah kurangnya kredibilitas laporan keuangan yang dilaporkan yang dimana informasi yang di sajikan tidak sesuai dengan kenyataan. Hal tersebut dapat menyesatkan para pengguna laporan keuangan sehingga tidak akan mempercayai kinerja perusahaan tersebut (Kodriyah dan Fitri, 2017). Selain itu tindakan tersebut akan membuat nama baik perusahaan akan jelek dimata publik. Manajemen laba merupakan tindakan kecurangan (*fraud*) karena tindakan itu dilakukan dengan cara memainkan materialitas laba yang ada pada laporan keuangan untuk mewujudkan kepentingan pribadi pihak manajemen perusahaan dan membuat laporan keuangan menjadi bias (Almadara, 2017).

Adanya hubungan agensi oleh pihak manajer selaku *agent* yang dipercayai untuk mengelola perusahaan dan pemegang saham selaku *principal* menjadi awal terjadinya manajemen laba. Hubungan tersebut memunculkan permasalahan agensi yakni ketika manajemen yang ada pada perusahaan memiliki kewajiban dan keharusan untuk memberikan kesejaterahkan para pemegang saham dengan cara mendatangkan keuntungan yang besar bagi mereka, namun di sisi lain manajemen perusahaan juga mempunyai kepentingannya pribadinya sendiri yaitu untuk memaksimalkan kesejateraan sendiri. Penggabungan kepentingan

antara kedua pihak tersebut akan menimbulkan masalah keagenan (Faisal, 2004). Manajemen perusahaan selaku pengelola perusahaan akan memiliki lebih banyak informasi dan prospek mengenai masa depan perusahaan lebih banyak dari pada pihak pemilik. Oleh sebab itu manajemen perusahaan harusnya memberikan sinyal mengenai kondisi yang terjadi pada perusahaan tersebut kepada pemilik. Akan tetapi terkadang informasi yang diberikan pihak manajemen perusahaan tidak sesuai dengan keadaan nyatanya, hal tersebut memunculkan ketidakseimbangan informasi yang disampaikan manajemen perusahaan kepada pemilik perusahaan sehingga menimbulkan kondisi asimetri informasi.

Asimetri adalah keadaan yang muncul ketika pihak principal tidak memiliki informasi yang banyak terkait performa kinerja agent (Supriyono, 2000). Keadaan itu dapat memicu manajemen perusahaan untuk lebih memperbesar dan meningkatkan keuntungan pribadinya sendiri. Dan akan melakukan manajemen laba untuk memanipulasi pemilik terkait kondisi performa dan kinerja perusahaan dan pengambilan keputusan dimasa depan. Manajemen laba hingga saat ini banyak menimbulkan skandal tentang pelaporan akuntansi dalam dunia bisnis salah satunya adalah kasus yang datang dari sektor perbankan di Indonesia yaitu kasus PT Bukopin Tbk. yaitu PT Bank Bukopin Tbk yang diduga telah melakukan kecurangan terkait pelaporan laba tahun 2016. Karena hal tersebut PT Bukopin Tbk harus merevisi laporan keuangan tahun 2016 yang sebelumnya memperoleh laba bersih sebesar Rp. 1,08 T menjadi Rp. 183,56 M. hal tersebut sangat

merugikan perusahaan karena dapat membuat publik meragukan kinerja perbankan tersebut (Donald Banjarnahor, 2018). Kasus yang lain datang dari PT Bank Lippo Tbk, pada tahun 2002 diduga bank lippo telah menggandakan laporan keuangan dan melaporkan laporan keuangan yang berbeda kepada publik dan BEJ. pada pihak publik melaporkan laba bersih sebesar Rp. 98 M namun yang dilaporkan pada BEJ adalah perusahaan merugi sebesar Rp. 1,3 T. kasus ini menyebabkan kontroversi terhadap pihak publik (MYs, 2003).

Industri perbankan berperan penting dalam suatu negara, ada 2 jenis sektor perbankan di indonesia yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah. Perbankan syariah dan perbankan konvensional umumnya bergerak dan berfungsi dalam bidang yang sama yaitu menyalurkan dan menghimpun dana masyarakat yang membutuhkan dan memberikan jasa terkait permasalahan keuangan (Illahi, 2019). Operasional bank syariah lebih ketat dibanding dengan bank konvensional, hal ini dikarenakan bank syariah merupakan bank yang harus taat dengan undang-undang yang berlaku dan mengikat dan juga yang terpenting harus taat oleh prinsip syariah yang berlaku. Untuk itu pelaporan keuangan pada bank syariah mestinya bebas dari tindakan oportunistik yang berlandaskan kepentingan pribadi dan merupakan tindakan manipulasi. Namun beberapa temuan membuktikan bahwa manajemen laba yang merupakan salah satu tindakan *opportunistik* pihak manajemen juga terjadi pada sektor perbankan syariah. perbankan syariah yang berada di kawasan indonesia pada tahun 2015-2017 melakukan

manajemen laba, pembahasan itu didapat dari riset yang dilakukan oleh (Rohmaniyah dan Khanifah,2018). Tindakan manajemen laba tersebut dapat merugikan perusahaan karena mengurangi kredibilitas laporan keuangan perbankan syariah yang semestinya bebas dari tindakan manipulasi.

Peneliti ingin membahas lebih rinci mengenai faktor yang mempengaruhi manajemen laba, Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi manajemen laba. faktor pertama adalah adanya konflik agensi dapat tercermin dari kasus penggelapan uang dana nasabah yang dilakukan oleh teller bank BRI yang bernama Rika pada tahun 2018 dengan cara merekayasa laporan keuangan dan dari tindakan tersebut Rika mendapatkan keuntungan sebesar 2,3 M (Silaban, 2019). Dari kasus tersebut menunjukkan bahwa adanya konflik agensi dimana pihak manajemen perusahaan memiliki kepentingan pribadinya sendiri diluar kepentingan untuk mensejahterahkan para pemilik modal sehingga pihak manajemen perusahaan akan berupaya melakukan tindakan oportunistik bagi dirinya sendiri. Salah satu tindakan oportunistik adalah dengan melakukan manajemen laba. konflik agensi yang terjadi dapat diatasi dengan adanya fungsi pengawasan yang baik dalam tata kelola perusahaan yang baik. Menurut riset yang dilakukan oleh Pramithasari dan Yasa (2017). Dewan pengawas syariah merupakan salah satu bagian dari komponen *good corporate governance* sebagai fungsi pengawasan yang ada pada lembaga syariah. ukuran dewan pengawas syariah menunjukkan banyaknya jumlah

dewan pengawas syariah pada lembaga syariah. Banyaknya jumlah dewan pengawas Syariah pada perbankan Syariah menunjukkan semakin banyaknya fungsi pengawasan yang ada sehingga operasional perbankan syariah akan lebih terpantau. Jika perusahaan yang operasional perusahaannya berjalan sesuai prinsip-prinsip syariah maka hal tersebut dapat menekan tindakan manajemen laba. Hal itu dikarenakan prinsip syariah bersifat keterbukaan dan jujur hal ini bertentangan dengan tindakan *opportunis* yang dilakukan untuk kepentingan pribadi pihak manajemen (Kodriyah,dkk 2017). Dewan pengawas syariah yang berfungsi baik dalam perbankan syariah dapat meminimalkan praktik manajemen laba (Anwar, 2011). Riset Hanifah (2017) juga menunjukkan bila dewan pengawas syariah berpengaruh terhadap manajemen laba.

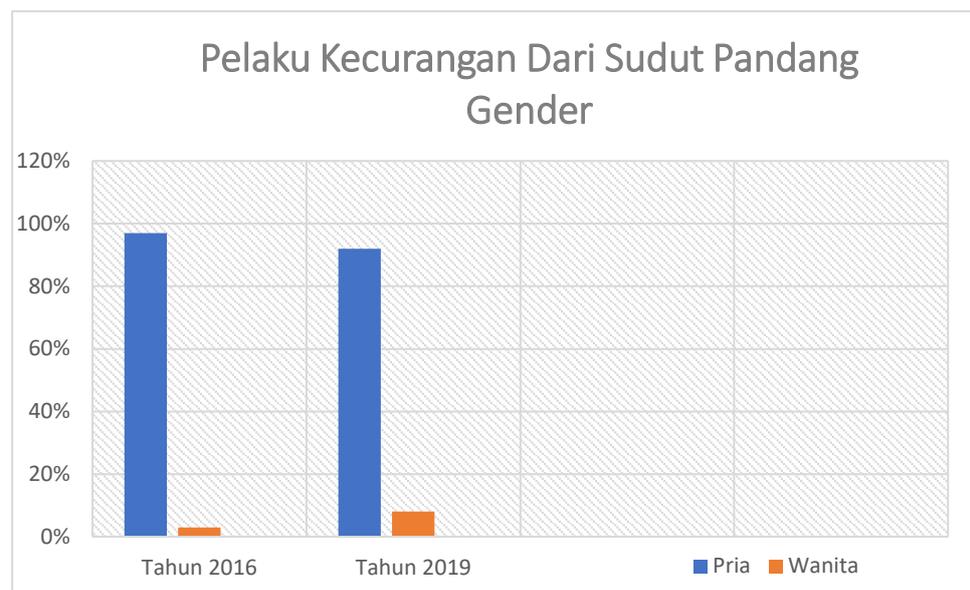
Faktor kedua yang memperngaruhi manajemen laba adalah pemberian kompensasi bonus. Kompensasi bonus adalah salah satu *insentif* atau imbalan yang diberikan oleh pihak pemilik atas performa dan kinerja yang dilakukan pihak manajemen perusahaan (Hasibuan, 2019:119). Ada banyak jenis kompensasi bonus diantaranya pemeberian tunjangan untuk pegawai, fasilitas untuk pegawai seperti rumah dan kendaraan ataupun pembagian saham. Kinerja yang baik yang dihasilkan manajemen perusahaan akan mendatangkan kompensasi kepada pihak manajemen perusahaan. kinerja yang baik dapat dicerminkan lewat informasi laba. Ada banyak perusahaan diindonesia yang memberikan kompensasi bonus sebagai imbalan atas kinerja yang baik bagi pihak manajemen perusahaan.

Berdasarkan pada teori *bonus plan* hipotesis mengungkapkan perusahaan yang memiliki pemberian bonus untuk performa kinerja yang dilakukan manajemen perusahaan maka manajemen perusahaan akan lebih memilih menggunakan kebijakan akuntansi yang akan memaksimalkan *income* dan akan meningkatkan terjadinya manajemen laba. Kompensasi bonus merupakan salah satu motivasi pihak manajemen untuk melakukan tindakan *opportunis* ungkapan tersebut sesuai dengan riset yang dilakukan oleh Dewi,dkk (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi bonus memiliki pengaruh meningkatkan tindakan manajemen laba.

Faktor ketiga yang mempengaruhi manajemen laba adalah komposisi gender dewan direksi. Sampai saat ini kesetaraan gender merupakan hal yang menarik untuk dibahas, seiring berjalannya waktu wanita mulai berada setara dengan pria hal tersebut dapat dilihat dari beberapa wanita yang menduduki tempat direksi yang merupakan salah satu posisi yang memegang peranan penting pada perusahaan dikarenakan kepercayaan para pemegang saham. tindakan kecurangan seperti tindakan *opportunis* banyak dilakukan oleh seseorang dengan gender pria hal ini dapat dibuktikan dari hasil survey dilakukan *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* yang diberi nama survey fraud chapter Indonesia tahun 2016 dan 2019. Grafik dibawah menunjukkan hasil dari pendapat koresponden yang menunjukkan bahwa pada tahun 2016 dan 2019 seseorang bergender pria lebih signifikan melakukan tindakan kecurangan sedangkan wanita lebih sedikit melakukan tindakan kecurangan dan setiap tahun

kecurangan yang dilakukan oleh seseorang bergender wanita bertambah yaitu tahun 2016 sebanyak 3% dan tahun 2019 bertambah menjadi 8%. Sedangkan untuk seseorang bergender pria tahun 2016 sebanyak 97% dan tahun 2019 sebanyak 92%.

Gambar 1.1 : Pelaku Kecurangan dari Sudut Pandang Gender



Sumber : Survei Fraud Indonesia Tahun 2016 dan 2019

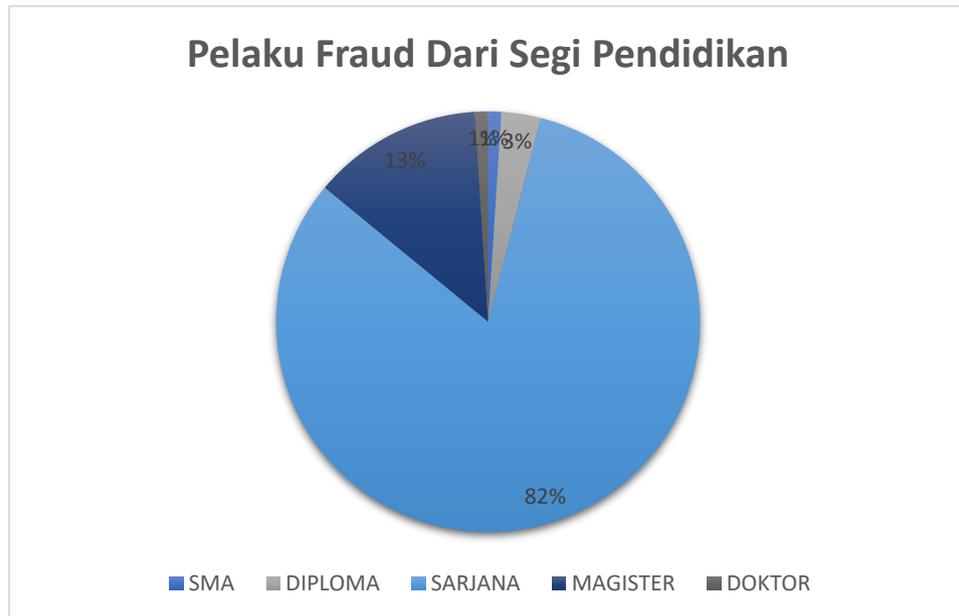
Menurut Darmadi (2013) Wanita dinilai dalam mengambil keputusan lebih memperhatikan resiko dibanding pria. Direksi Wanita dinilai lebih berhati-hati dalam setiap pengambilan keputusan untuk pengelolaan operasional perusahaan. Hal ini memicu rendahnya tindakan *opportunistis* yang dilakukan untuk kepentingan pribadi karena tindakan tersebut membuat kerugian pada perusahaan. Pernyataan ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Duong dan Evans (2016) yang menyatakan bahwa

direksi wanita memiliki peran dalam meminimalkan tindakan manajemen laba.

Faktor keempat yang mempengaruhi manajemen laba adalah tingkat pendidikan dewan direksi. Dewan direksi merupakan organ yang sangat penting bagi perusahaan. Tugas dewan direksi adalah untuk mengawasi operasional perusahaan dan menetapkan langkah-langkah strategis yang baik untuk operasional perusahaan. Dewan direksi dapat memilih kebijakan apa yang tepat yang diambil untuk mendapatkan hasil yang baik. Tingkat pendidikan sangat mempengaruhi karakter dari dewan direksi. Survey dilakukan *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* tahun 2016 menunjukkan pendidikan sangat mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan salah satunya dengan melakukan tindakan oportunist seperti manajemen laba. Grafik dibawah menunjukkan hasil dari pendapat koresponden, didapatkan hasil bahwa kebanyakan kasus dari tindakan kecurangan diindonesia banyak dilakukan oleh seseorang dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi sarjana keatas.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Gambar 1.2 : Pelaku Kecurangan Dari Segi Pendidikan



Sumber :Survei Fraud Indonesia Tahun 2016

Riset lain juga mendukung bahwa tingkat pendidikan sangat mempengaruhi karakteristik seseorang. Manajer dengan lulusan MBA universitas terkenal memiliki performa yang lebih baik dari pada lulusan MBA dari universitas yang dibawahnya *King, et al*, (2016). Riset lainnya yang dilakukan oleh (Wright, 1987) menunjukkan bahwa manajer lulusan MBA lebih banyak mendapatkan prestasi kerja dibanding dengan yang lulusan BBA. dengan adanya masalah agensi yang dikaitkan dengan *agency teory* dengan tingkat pendidikan. direksi yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih bagus dan baik, akan menggunakan kemampuannya semaksimal mungkin untuk kepentingannya sendiri, dan akan meningkatkan tindakan *opportunis* dengan melakukan manajemen laba (Dewi dan Damayanti, 2020)

Riset terdahulu menunjukkan hasil yang beragam antara satu sama lain terkait tindakan manajemen laba. Hal ini dapat dilihat dari riset yang dilakukan Hanifah (2017) menunjukkan bahwa komite audit dan dewan pengawas syariah secara bersamaan berpengaruh ke arah negatif dan signifikan terhadap manajemen laba. Riset yang lain menunjukkan hasil yang berbanding terbalik yaitu riset yang dilakukan oleh Kodriyah,dkk (2017) yang menggunakan variabel komite audit, dewan pengawas syariah dan dewan komisaris menunjukan hasil bahwa komite audit dan dewan pengawas Syariah tidak berpengaruh terhadap manajemen laba, dewan komisaris berpengaruh untuk manajemen laba. Sementara itu riset yang dilakukan oleh Dewi,dkk (2018) menunjukkan hasil bahwa kompensasi bonus dan kepemilikan keluarga berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba namun hasil ini berbanding terbalik dengan riset yang dilakukan oleh Rosady and Abidin (2019) yang menunjukkan kompensasi bonus dan *earning power* tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Riset yang dilakukan oleh Dewi dan Damayanti (2020) menunjukkan hasil pendidikan direksi berpengaruh manajemen laba. Riset Muhammad dan Pribadi (2020) menunjukkan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Riset Gunawan (2018) dan Luo *et al.*, (2017) menghasilkan gender berpengaruh terhadap manajemen laba. Riset itu Berbanding terbalik dengan riset yang dilakukan oleh Rehman,dkk (2019) yang menghasilkan *gender* tidak berpengaruh pada manajemen laba

Objek dalam penelitian ini adalah perbankan syariah di Indonesia. objek ini dipilih karena penelitian yang terdahulu yang membahas manajemen laba banyak dilakukan di sektor manufaktur sehingga peneliti ingin mengembangkan pengetahuan tentang manajemen laba pada sektor yang berbeda yaitu bank syariah. Selain itu bank syariah adalah bank yang dalam menjalankan operasional perusahaannya tidak hanya tergulasi dengan undang-undang saja tapi juga dengan prinsip-prinsip syariah. dan bila dikaitkan dengan praktik manajemen laba seharusnya tidak terjadi. Adanya *dual banking* perbankan konvensional pada tahun 2008 mulai membuka unit usaha syariah yang menjadi faktor munculnya perbankan Syariah pada umumnya hingga sekarang terus berkembang. Pembahasan itu dibahas dalam undang-undang no 21 tahun 2008. Dari pembahasan tersebut maka indikasi manajemen laba juga kemungkinan dilakukan di perbankan syariah di Indonesia karena beberapa riset pada perbankan konvensional terbukti melakukan manajemen laba. Periode penelitian ini adalah tahun 2015-2020,

Periode penelitian ini mencakup 6 tahun. periode ini masuk kedalam periode pengamatan menengah ke Panjang. Periode ini dipilih atas pertimbangan keterbatasan riset oleh Kodriyah,dkk (2017) yang melakukan pengamatan dalam periode hanya 3 tahun dan untuk penelitian ini ditambah menjadi 6 tahun. karena semakin panjang periode penelitian akan mendapatkan hasil yang lebih akurat. Dari pemaparan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti mengenai manajemen laba dan faktor yang

memicunya. Penelitian ini dapat memberikan masukan tentang pentingnya pengawasan terhadap kinerja manajemen perusahaan untuk memilih kebijakan akuntansi yang tepat dan bebas dari kepentingan pribadi sehingga laporan keuangan yang disajikan tidak bermasalah dan tidak menimbulkan kerugian bagi pengguna laporan keuangan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ukuran dewan pengawas syariah berpengaruh terhadap manajemen laba?
2. Apakah kompensasi bonus berpengaruh terhadap manajemen laba?
3. Apakah komposisi gender dewan direksi berpengaruh terhadap manajemen laba?
4. Apakah Pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap manajemen laba?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah variabel dewan pengawaas syariah berpengaruh terhadap manajemen laba.
2. Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi bonus berpengaruh terhadap manajemen laba.
3. Untuk mengetahui apakah variabel komposisi gender dewan direksi berpengaruh terhadap manajemen laba.
4. Untuk mengetahui apakah variabel pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap manajemen laba.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Riset ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu literatur yang dapat digunakan sebagai wadah untuk penelitian selanjutnya terutama penelitian yang membahas permasalahan tentang manajemen laba.

2. Kegunaan praktis

Bagi perusahaan :

Riset ini diharapkan dapat memberikan saran untuk manajemen perusahaan agar melaksanakan kebijakan yang bagus dan baik terkait perihal manajemen laba sehingga tidak akan memunculkan kerugian bagi perusahaan.

Bagi investor :

Riset ini diharapkan memberikan masukan bagi investor untuk berhati-hati dalam pembuatan keputusan investasi

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berisikan informasi terkait beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang mengkaji terkait manajemen laba dengan pemilihan variabel yang berbeda antara riset satu dengan riset lain. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi acuan :

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agustin dan Filianti (2021)	“Pengaruh <i>Corporate Governance</i> Dan Kinerja Keuangan Terhadap Manajemen Laba Perbankan Syariah”.	Hasilnya ROA, proporsi dewan komisaris independen serta ukuran dewan pengawas Syariah tidak berpengaruh pengaruh terhadap manajemen laba. Bank size berpengaruh ke arah negatif pada manajemen laba. dan ukuran dewan komisaris berpengaruh positif terhadap manajemen laba.
2	Arif dan Purwanto (2020)	“Analisis Pengaruh <i>Islamic Corporate Governance</i> Terhadap Manajemen Laba Pada Bank Umum Syariah di Indonesia dan Malaysia”.	Hasilnya menunjukkan frekuensi rapat dewan pengawas Syariah, komite audit independen dan frekuensi rapat komite audit berpengaruh terhadap manajemen laba. hasil lainnya komite audit serta ukuran dewan pengawas Syariah tidak berpengaruh terhadap manajemen laba.
3	Kodriyah,dkk., (2017)	“Peran Dewan Pengawas Syariah, Komite Audit, Dewan Komisaris Dalam Mendeteksi Praktik Manajemen Laba”.	Hasilnya dewan pengawas syariah dan komite audit tidak berpengaruh dalam praktik manajemen laba sedangkan dewan komisaris

			berpengaruh terhadap manajemen laba.
4	Nurjanah (2017)	“Pengaruh Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Institusional, Komite Audit dan Ukuran Dewan Pengawas Syariah Terhadap Manajemen Laba”	hasil riset menyatakan bahwa kepemilikan institusional dan ukuran dewan pengawas syariah berpengaruh terhadap manajemen laba sedangkan ukuran perusahaan dan komite audit tidak berpengaruh terhadap manajemen laba.
5	Fatimah (2019)	“Pengaruh <i>Board Diversity</i> Terhadap Manajemen Laba”.	Hasilnya <i>gender, age, education and tenure</i> tidak memiliki pengaruh pada manajemen laba.
6	Duong dan Evans (2016)	“ <i>Gender Different In Compensation And Earnings Management: Evidende From Australian CFOs.</i> ”	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>gender</i> berpengaruh terhadap kompensasi bonus dan manajemen laba.
7	Dewi dan Damayanti (2020)	“Pengaruh Karakteristik Eksekutif Terhadap Manajemen Laba.”	Hasilnya usia, masa jabatan, pendidikan memiliki pengaruh kearah positif pada manajemen laba sedangkan <i>gender</i> memiliki tidak berpengaruh pada manajemen laba.
8	Simajuntak dan Anugerah (2019)	“Pengaruh Kecakapan Manajerial, Penerapan <i>Corporate Governance</i> , Kompensasi Bonus Dan <i>Leverage</i> Terhadap Manajemen Laba Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi.”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecakapan manajerial, <i>corporate governance</i> tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. <i>leverage</i> serta kompensasi bonus memiliki pengaruh kearah positif dalam manajemen laba. ukuran perusahaan berpengaruh negatif terhadap manajemen laba. ukuran perusahaan tidak memperkuat hubungan kecakapan manajerial dengan manajemen laba. ukuran perusahaan tidak memperkuat pengaruh <i>corporate governance</i> dengan manajemen laba. ukuran perusahaan tidak

			memperkuat pengaruh kompensasi bonus terhadap manajemen laba. ukuran perusahaan tidak memperkuat pengaruh leverage terhadap manajemen laba.
9	Muhammad dan Pribadi (2020)	“Pengaruh Kompensasi Bonus, Komposisi Gender Dan Pendidikan Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba.”	Kompensasi bonus tidak memicu manajemen laba. direksi wanita memicu kearah positif terhadap manajemen laba. Pendidikan direksi tidak berpengaruh terhadap manajemen laba.
10	Panjaitan dan Muslih (2019)	“Manajemen laba: Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Manajerial Dan Kompensasi Bonus.”	Hasil penelitian ini menunjukkan ukuran perusahaan memiliki pengaruh kearah negatif signifikan pada manajemen laba. kompensasi bonus memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen laba. kepemilikan manajerial tidak memiliki pengaruh pada manajemen laba.
11	Chiang <i>et al.</i> , (2016)	<i>Professional Education Background And Earnings Management Of Chairmen And Senior Managers</i> ”	Hasil penelitian ini menunjukkan CEO yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik memiliki pengaruh kearah positif terhadap manajemen laba.

2.2 Kajian Teoritis

Berisikan teori-teori yang relevan yang dapat digunakan sebagai pedoman atau landasan dalam melakukan penelitian, berikut teori relevan yang digunakan :

2.2.1 Agency Theory

Diungkapkan oleh Jensen dan Meckling pada tahun 1976. Menyatakan hubungan antara dua individu yaitu salah satu sebagai pihak principal (pemilik) dan yang lain sebagai agent (pengelola). Prespektif hubungan keagenan dapat menggambarkan keadaan manajer selaku agent dan pemegang saham selaku principal yang ada pada suatu perusahaan. Pihak pemegang saham bertugas untuk memberikan dana yang nantinya akan digunakan oleh pihak manajer untuk dikelola agar dapat memenuhi kepentingan para pemegang saham. Hubungan keagenan tersebut dapat menjadi timbulnya masalah keagenan antara pihak pemegang saham (*principal*) dan manajemen perusahaan (*agent*). Yang memicu munculnya konflik agensi (Faisal, 2004). Manusia adalah individu yang memiliki sifat untuk mementingkan kepentingannya pribadinya sendiri (Almadara, 2017). Manajemen perusahaan dan pemegang saham memiliki kepentingannya perindividu serta mengharapkan untuk kepentingannya masing-masing tercapai. hal itu menimbulkan adanya konflik antara pihak *principal* dan *agent* pada perusahaan.

Pemegang saham menginginkan pengembalian dana yang di berikannya secara cepat dalam jumlah yang besar. Sedangkan pihak manajer selaku agent menginginkan diakomodasi dengan pemberian intensif dan kompensasi yang sebesar-besarnya atas

kinerja yang dilakukannya (Kodriyah dan Fitri, 2017). Pemegang saham mengukur performa manajemen perusahaan dari keahliannya dalam menghasilkan laba perusahaan, lalu pihak manajemen perusahaan berupaya memaksimalkan tujuan dan kepentingan pihak pemegang saham agar mendapat insentif dan kompensasi yang diinginkan (Hasibuan, 2019). Untuk mencapai tujuan tersebut sering kali dalam upaya itu pihak manajer melakukan manipulasi saat melaporkan kondisi perusahaan yang dikelolanya terhadap pihak pemegang saham. Fakta perusahaan yang diberitahukan oleh pihak manajer tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya terjadi. Hal ini menimbulkan ketidaksesuaian informasi antara pihak manajemen perusahaan dengan pemegang saham dikarenakan adanya ketidakseimbangan informasi yang dimiliki oleh manajemen perusahaan selaku *agent* dan pemegang saham atau investor selaku *principal*. Sebagai pengelola manajer lebih banyak memiliki informasi mengenai operasional perusahaan dari pada pemegang saham kondisi ini disebut dengan asimetri informasi. Keadaan saat pihak *principal* tidak mempunyai banyak informasi mengenai performa *agent* (Supriyono, 2000). Asimetri informasi dapat memberikan kesempatan pihak manajer untuk melakukan tindakan *opportunis* untuk mendapatkan keuntungan pribadi maka manajer dapat memiliki kesempatan untuk

melakukan tindakan manajemen laba untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

2.2.2 Theory Upper Echelon

Teori yang mengungkap bahwa kinerja perusahaan dan keputusan yang diambil bergantung dan dipengaruhi oleh karakteristik manajemen puncak. Teori ini dikenalkan oleh Hambrick dan Mason (1984). Teori ini berpandangan bahwa setiap individu memiliki cara yang berbeda dalam menentukan keputusan bisnis yang berdasarkan karakteristik mereka masing-masing. Menurut Jamiyattu Toyyibah (2012) menyebutkan bahwa perbedaan karakteristik pada manajemen puncak menyebabkan adanya perbedaan kinerja yang dilakukan yang akan berdampak pada laba perusahaan karena laba perusahaan menunjukkan keberhasilan dari kinerja yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. manajemen puncak yang penting dalam suatu perusahaan adalah dewan direksi. teori *upper echelon* mengungkapkan bahwa komposisi dewan direksi memiliki karakter yang berbeda-beda setiap individu. Perbedaan karakteristik ini berupa perbedaan gender dan pendidikan. yang menyebabkan antara individu satu dengan yang lain dalam mengambil keputusan akan berbeda-beda tergantung pada karakteristik mereka masing-masing. Keputusan ini akan berpengaruh terhadap laba perusahaan yang merupakan pusat dari kinerja operasional perusahaan.

2.2.3 *Good Corporate Governance*

Menurut Effendi (2016) *corporate governance* merupakan tata Kelola perusahaan untuk pengendalian internal yang mempunyai tujuan untuk mengelola resiko guna memenuhi tujuan bisnis. Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa *corporate governance* merupakan tata kelola perusahaan yang mengatur pihak pihak berkepentingan untuk patuh terhadap kewajiban dan pemenuhan hak-hak yang ada pada perusahaan sehingga tujuan perusahaan terpenuhi.

Pramithasari dan Yasa (2017) penerapan tata Kelola yang baik yang baik dapat mencegah tindakan *opportunic* yang dilakukan pada suatu perusahaan. yang membedakan penerapan tata Kelola yang baik pada Lembaga Syariah adalah adanya kepatuhan terhadap Syariah islam. Oleh karena itu pada Lembaga Syariah dibentuk suatu badan yang dinamai dewan pengawas Syariah. dewan pengawas Syariah bertugas untuk mengawasi operasional perusahaan sudah sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan prinsip-prinsip Syariah islam yang difatwakan. Jika suatu perusahaan menerapkan prinsip-prinsip Syariah islam yang bersifat jujur. Maka tindakan *opportunis* seperti manajemen laba dapat diminimalisir.

2.2.4 Positive Accounting Theory

Teori ini berhubungan dengan adanya pemilihan dan penggunaan kebijakan akuntansi yang oleh pihak manajemen perusahaan yang dipengaruhi oleh situasi-situasi tertentu yang akan terjadi dimasa depan pada operasional perusahaan. teori ini dikembangkan oleh Watts dan Zimmerman (1986) Pemilihan kebijakan akuntansi yang tepat dan efektif sangat penting untuk perusahaan dalam hal penyusunan laporan keuangan. Teori ini didasari pada adanya teori *agency* yang berpandangan bahwa masing-masing pihak yang ada pada perusahaan memiliki motivasi tertentu untuk kepentingannya sendiri yang menyebabkan terjadinya konflik agensi antara pihak *principal* dan manajemen perusahaan. karena hal tersebut maka pihak manajemen perusahaan akan melakukan tindakan *opportunist* untuk memenuhi kepentingan pribadinya. ada 3 hipotesis pada teori ini antara lain :

a *Bonus plan hypothesis*

Menurut hipotesis ini perusahaan yang memiliki pengaturan bonus, maka pihak manajemen perusahaan akan cenderung untuk memilih kebijakan akuntansi untuk meningkatkan profit, sehingga manajemen perusahaan akan melakukan manajemen laba untuk meningkatkan laba dan memperlihatkan kinerja yang baik dan mendapatkan kompensasi bonus (Panjaitan dan Muslih, 2019)

b Debt Covenant Hypothesis

Hipotesis ini menyatakan bahwa manajemen perusahaan akan cenderung memilih kebijakan akuntansi dalam meningkatkan laba ketika Perusahaan mempunyai leverage yang tinggi dengan memindahkan laba tahun depan ke tahun sekarang. Tindakan ini digunakan karena pihak kreditor lebih menyukai perusahaan yang diperkirakan dapat memenuhi perjanjian hutang yang dilihat dari total asset.

c Political Cost Hypothesis

Hipotesis ini menyatakan bahwa manajemen perusahaan akan cenderung memilih kebijakan akuntansi untuk menurunkan laba dengan cara menangguhkan laba tahun ini ke tahun depan hal ini untuk mengurangi biaya politik perusahaan.

2.2.5 Manajemen Laba

Manajemen laba memiliki banyak definisi yang berbeda-beda menurut para ahli, manajemen laba ialah kebijakan akuntansi yang digunakan manajemen perusahaan untuk tujuan tertentu dengan menunjukkan prestasi-prestasi perusahaan dalam menghasilkan laba (Scoot, 2006). Sedangkan menurut Merchant dan Rockness (1994) mendefinisikan manajemen laba sebagai salah satu upaya manajer perusahaan untuk mempengaruhi laba yang diinformasikan dan membuat keuntungan yang faktanya tidak nyata dalam perusahaan.

Manajemen laba adalah tindakan yang dilakukan manajer untuk meminimalkan laba dari sebuah perusahaan tanpa menurunkan keuntungan perusahaan dalam jangka Panjang (Fisher dan Roseweing, 1995). Dari pemaparan definisi diatas disimpulkan bahwa manajemen laba ialah salah satu tindakan yang dilakukan pihak manajemen perusahaan yang dapat merubah informasi laba dan menimbulkan keuntungan untuk tujuan tertentu.

Manajemen laba (*earnings management*) merupakan tindakan kecurangan (*fraud*) karena tindakan itu dilakukan dengan cara memanipulasi angka yang berada pada informasi laba untuk mewujudkan kepentingan pribadi pihak manajemen perusahaan dan membuat laporan keuangan menjadi bias (Almadara, 2017). Tindakan manajemen laba dapat menimbulkan kerugian bagi pengguna laporan keuangan dan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan pihak pengguna laporan keuangan. Selain itu manajemen laba juga membuat kredibilitas laporan keuangan perusahaan menjadi buruk dan jelek dimata *public*.

2.2.6 Dewan Pengawas Syariah

Perbankan syariah menjalankan operasionalnya dengan berlandaskan prinsip-prinsip syariah islam wajib untuk memiliki komponen dewan pengawas syariah. Dewan pengawas syariah adalah lembaga independent yang bertugas mengarahkan,

memberikan konsultasi, melakukan pengawasan dan melakukan evaluasi yang berhubungan dengan operasional bank Syariah yang harus sesuai dan mematuhi terhadap prinsip syariah (Hanifah, 2017). Tugas dewan pengawas syariah ialah mengawasi kegiatan operasional agar tidak menyimpang dari prinsip Syariah (Andrian Sutedi, 2009). Keberadaan dewan pengawas syariah dalam tata kelola perusahaan syariah dapat meminimalisir tindakan *opportunistis* yang dilakukan pihak manajemen perusahaan (Kodriyah,dkk 2017).

Anggota dewan pengawas syariah terdiri dari 2-5 orang yang ditentukan oleh DSN (Illahi, 2019). Tugas dan tanggung jawab dewan pengawas syariah sudah diatur didalam peraturan bank Indonesia NO.11/33/PBI/2009 tugas dan tanggung jawab dewan pengawas Syariah tersebut yakni:

- a. Melakukan pengawas secara berkala terhadap operasional perbankan syariah dibawah naungannya.
- b. Mengajukan usulan-usulan mengenai perkembangan usaha kepada pimpinan yang berkaitan dengan aspek syariah dalam pengembangan produk dan jasa.

2.2.7 Kompensasi Bonus

Ada berbagai macam definisi menurut para ahli tentang kompensasi bonus, yang pertama menurut Elfira (2014) kompensasi adalah definisi yang berhubungan dengan pemberian

imbalan yang berupa pembiayaan. menurut Hasibuan (2019) Kompensasi bonus ialah Intensif atau imbalan yang diberikan atas kinerja yang dilakukan. kompensasi bonus merupakan kebijakan perusahaan yang memberikan bonus untuk manajer yang didasarkan pada kinerjanya demi mencapai tujuan perusahaan (Rosady dan Abidin, 2019). dari pemaparan definisi diatas kompensasi bonus adalah bentuk balasan atas kinerja yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang berupa uangaupun barang.

Menurut *bonus plan* hipotesis perusahaan yang mempunyai pengaturan bonus untuk kinerja yang dilakukan manajemen perusahaan cenderung akan menggunakan kebijakan akuntansi yang akan meningkatkan profit dan akan meningkatkan terjadinya manajemen laba. dengan adanya bonus pihak manajemen akan berupaya meningkatkan laba perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh bonus (Simajuntak dan Anugerah, 2019). Aspek penting dalam pemberian kompensasi yakni (Elfira, 2014):

a. Dasar kompensasi

Yaitu bagaimana cara pemberian kompensasi dilakukan contohnya seperti atas dasar prestasi kinerja yang dilakukan pihak manajemen

b. Sumber kompensasi

Yaitu dari mana pendanaan kompensasi itu berasal, biasanya sumber pendanaan kompensasi oleh perusahaan adalah dari laba.

c. Cara pembayaran kompensasi

Yaitu bagaimana pemberian kompensasi itu dilakukan seperti dengan uang tunai atau saham ataupun barang lainnya.

2.2.8 Komposisi Gender Dewan Direksi

Keberagaman dewan mengindikasikan bahwa anggota dewan memiliki berbagai pandangan terhadap operasional perusahaan. komposisi dewan yang beragam dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan terhadap operasional perusahaan. Menurut Muhammad dan Pribadi (2020) salah satu yang menentukan keberagaman dewan adalah komposisi gender yaitu proporsi wanita sebagai anggota dewan. saat ini isu mengenai gender merupakan hal yang menarik untuk dibahas, di era perkembangan zaman wanita mulai berada setara dengan pria. dapat dilihat dari fakta bahwa saat ini banyak wanita yang menempati posisi sebagai dewan direksi pada perusahaan. penempatan wanita sebagai pimpinan dikarenakan adanya kepercayaan pemegang saham terhadap kinerja yang dilakukan.

Menurut Darmadi (2013) wanita dalam melakukan pekerjaannya selalu lebih memperhatikan resiko dari pada pria.

Sedangkan menurut Duong and Evans (2016) Wanita cenderung selalu berhati-hati dalam mengambil setiap keputusan. Banyak faktor yang menjadi pertimbangan seorang Wanita dalam mengambil setiap keputusan. Sehingga semakin tinggi posisi Wanita dalam dewan direksi semakin banyak pertimbangan yang diberikan dalam pengambilan keputusan. Dalam hal ini, Wanita akan cenderung selalu menghindari dan mencegah tindakan-tindakan yang dapat menimbulkan resiko termasuk tindakan oportunistik yang dapat merugikan perusahaan. Duong and Evans (2016) menyatakan dalam penelitiannya bahwa wanita dapat mengurangi manajemen laba yang dimana manajemen laba merupakan salah satu tindakan oportunistik manajemen perusahaan yang dapat merugikan berbagai pihak.

2.2.9 Pendidikan Dewan Direksi

Dewan direksi merupakan komponen yang penting dalam operasional perusahaan. tugas dewan direksi adalah untuk menentukan Langkah-langkah strategis yang tepat untuk operasional perusahaan Muhammad and Pribadi (2020). Menurut teori yang dikembangkan oleh Hambrick dan Mason (1984) menyebutkan bahwa keputusan yang diambil dewan direksi dipengaruhi oleh karakteristik dewan direksi teori itu disebut teori *upper echelon*. Salah satu karakteristik dewan direksi adalah pendidikan. pendidikan direksi yang bagus dan baik akan

meningkatkan performa kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Wright (1987) menunjukkan bahwa manajer dengan lulusan MBA lebih mendapatkan prestasi kerja dibanding manajer dengan lulusan BBA. Manajer dengan lulusan MBA universitas terkenal memiliki performa kinerja yang lebih baik daripada manajer dengan lulusan MBA universitas dibawahnya (King et al., 2016). Dari pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan sangat berpengaruh terhadap keputusan yang diambil. Jika dikaitkan dengan masalah agensi yang timbul karena perbedaan kepentingan antara pihak pemilik dengan dewan direksi sebagai agen maka dewan direksi dengan latar belakang pendidikan yang baik akan menggunakan kemampuannya semaksimal mungkin untuk mendatangkan keuntungan pribadi yang besar yaitu untuk memperoleh imbalan yang besar atas kinerja yang dilakukannya. Dan untuk mencapai itu maka kemungkinan besar akan melakukan tindakan oportunistis dengan melakukan manajemen laba sehingga kinerja yang dilakukannya dinilai baik dan dapat menerima imbalan yang besar atas kinerjanya (Muhammad dan Pribadi, 2020).

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Ukuran Dewan Pengawas Syariah terhadap Manajemen Laba

Konflik agensi antara pihak manajemen dan pemegang saham dapat diatasi dengan adanya fungsi pengawasan yang baik pada operasional perusahaan. dalam corporate governance pada Lembaga Syariah, Dewan pengawas syariah merupakan salah satu komponen pengawasan yang ada pada perusahaan berbasis syariah. semakin banyak fungsi pengawasan dapat dilihat dari banyaknya jumlah dewan pengawas syariah. Pramithasari dan Yasa (2017) menyebutkan bahwa penerapan tata kelola perusahaan yang baik dapat mencegah tindakan *opportunistic* yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. adanya pengawasan dari dewan pengawas Syariah terhadap operasional perusahaan menimbulkan kepercayaan antara pihak agen dengan principal. dalam system tata Kelola yang baik fungsi dewan pengawas syariah adalah mengawasi dan memberikan masukan terhadap operasional perusahaan yang harus sesuai dengan undang-undang dan prinsip syariah yang difatwakan (Hanifah, 2017). Jika operasional perusahaan berlandaskan prinsip-prinsip Syariah maka tindakan manajemen laba yang merupakan salah satu tindakan *opportunistic* yang menguntungkan kepentingan pribadi dapat diminimalisir. Hal ini dikarenakan tindakan *opportunistic* menyimpang dengan prinsip-

prinsip syariah islam yang bersifat jujur tanpa ada tindakan kecurangan maupun manipulasi. Selain itu adanya dewan pengawas syariah membuat kepercayaan pemegang saham meningkat. Semakin banyak jumlah pengawasan yang dilakukan dewan pengawas syariah maka tindakan manajemen laba dapat diminimalisir hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2017) menunjukkan bahwa ukuran dewan pengawas syariah berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba. semakin banyak jumlah dewan pengawas Syariah dinilai mampu meminimalisir manajemen laba. Dari pengungkapan itu maka ukuran dewan pengawas syariah yang diproyeksikan dengan jumlah dewan pengawas syariah dinilai mampu untuk meminimalisir manajemen laba.

H1: Jumlah Dewan Pengawas Syariah Berpengaruh Negatif Terhadap Manajemen Laba

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Bonus Terhadap Manajemen Laba

Ada perbedaan kepentingan antara pihak pemegang saham dan manajemen perusahaan. pihak manajemen mempunyai kepentingan pribadi untuk mensejahterakan dirinya sendiri. Salah satu cara mensejahterahkan dirinya adalah melalui kompensasi bonus yang diberikan. Kompensasi bonus adalah imbalan, *insentif* atau *reward* yang diberikan atas kinerja yang dilakukan (Hasibuan, 2019).

Menurut *bonus plan* hipotesis. Perusahaan yang menerapkan system kompensasi cenderung memilih berbagai kebijakan yang mengarah untuk meningkatkan profit perusahaan. dalam hal ini manajemen perusahaan akan berupaya mendapatkan profit yang besar dengan berbagai cara untuk mendapatkan imbalan bonus yang besar. Dalam upaya tersebut manajemen perusahaan melakukan manajemen laba. Profit yang besar menunjukkan kinerja yang dilakukan manajemen perusahaan bagus dan atas jasa tersebut maka manajemen perusahaan akan memperoleh imbalan bonus. Menurut Simajuntak dan Anugerah (2019) kompensasi bonus berpengaruh positif terhadap manajemen laba. itu berarti kompensasi bonus yang besar mendorong manajemen perusahaan melakukan manajemen laba.

H2: Kompensasi Bonus Berpengaruh Positif Terhadap Manajemen Laba

2.3.3 Pengaruh Komposisi Gender Direksi Terhadap Manajemen Laba

Teori yang mengemukakan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi karakteristik manajemen puncak ialah *upper echelon theory*. Salah satu manajemen puncak pada perusahaan adalah dewan direksi. Antara individu satu dengan yang lain pada dewan direksi memiliki perbedaan karakteristik yang akan berpengaruh

terhadap pengambilan keputusan bisnis. Salah satu karakteristik tersebut adalah perbedaan gender. Saat ini gender menjadi isu yang menarik untuk diteliti. Saat ini wanita mulai berada pada posisi yang setara dengan pria. dapat dilihat dari fakta bahwa banyak Wanita yang mulai menempati posisi eksekutif pada perusahaan, itu disebabkan karena kepercayaan para pemegang saham terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan operasional perusahaan. Darmadi (2013) menyampaikan bahwa wanita lebih berhati-hati dalam menghadapi resiko di karenakan wanita selalu mempertimbangkan banyak hal sebelum mengambil keputusan. Wanita dinilai akan menghindari tindakan *opportunistis* yang dapat menimbulkan resiko kerugian bagi perusahaan. salah satu tindakan *oportunistis* yang dilakukan manajemen perusahaan adalah manajemen laba. manajemen laba dapat membuat kerugian bagi perusahaan yaitu membuat kredibilitas laporan keuangan menjadi buruk dimata publik. Penelitian Duong and Evans (2016) menunjukkan bahwa kehadiran perempuan dapat meminimalisir tindakan manajemen laba. Luo *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa wanita cenderung dapat meminimalisir tindakan manipulasi seperti manajemen laba. dari ungkapan tersebut menunjukkan bahwa komposisi gender wanita pada dewan direksi dapat meminimalkan tindakan manajemen laba pada suatu perusahaan.

H3: Gender Direksi Berpengaruh Negatif Terhadap Manajemen Laba

2.3.4 Pengaruh Pendidikan Direksi Terhadap Manajemen Laba

Teori yang dikembangkan oleh Hambrick dan Mason (1984), teori ini berpendapat bahwa Keputusan bisnis dapat dilihat dari karakteristik individu. Salah satu karakteristik tersebut adalah latar belakang pendidikan ialah disebut *upper echelon theory*. Latar belakang pendidikan mempunyai peranan yang penting untuk menentukan strategi yang tepat terhadap operasional perusahaan. hasil riset *King et al.*, (2016) menyatakan bahwa manajer lulusan MBA dari universitas terkenal memiliki performa kinerja yang lebih baik dari pada manajer dari lulusan MBA univertitas dibawahnya. Dari uraian itu, latar belakang pendidikan sangat mempengaruhi pengambilan keputusan dewan direksi. Jika dihubungkan dengan konflik agensi yang disebabkan antara pemegang saham dan manajemen perusahaan. maka, Dewan direksi yang mempunyai pendidikan yang bagus dan baik akan menggunakan semua kemampuannya untuk kepentingan pribadinya yaitu memperoleh bonus yang besar atas kinerjanya. dalam upaya itu maka peluang melakukan manajemen laba semakin tinggi. Riset Dewi dan Damayanti (2020) menyatakan pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap manajemen laba.

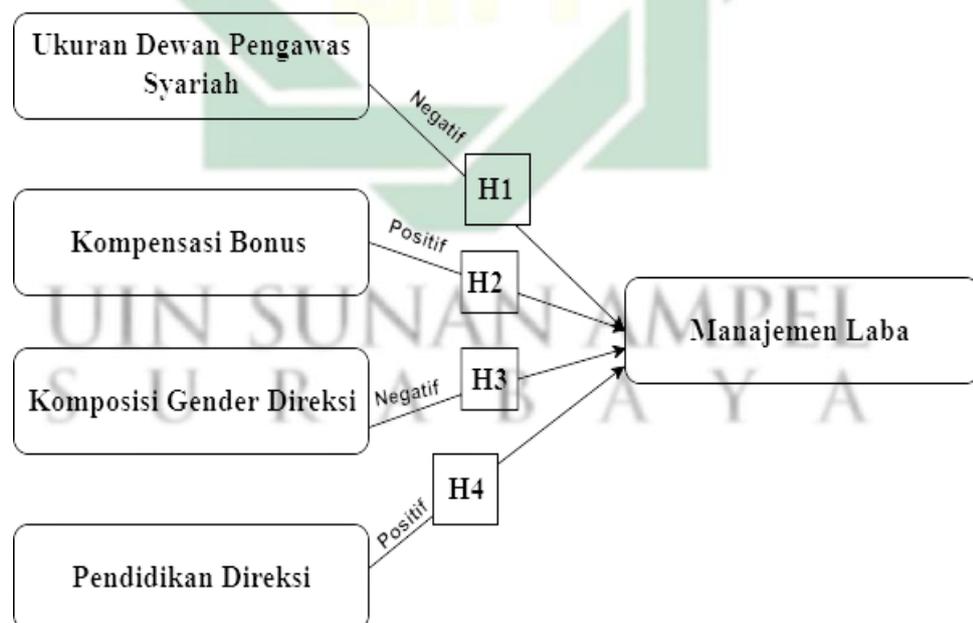
berarti dewan direksi dengan pendidikan yang baik akan melakukan manajemen laba.

H4: Pendidikan Direksi Berpengaruh Positif Terhadap Manajemen Laba

2.4 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan 4 variabel bebas (Independent) yaitu Dewan Pengawas Syariah (X1), Kompensasi Bonus (X2), Komposisi Gender Dewan Direksi (X3), Pendidikan Dewan Direksi (X4) sedangkan menggunakan 1 variabel terikat (Dependen) yaitu Manajemen Laba (Y).

Gambar 2.1 : kerangka konseptual



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011) Penelitian berdasarkan filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti pada sampel tertentu dan analisis datanya bersifat *statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan ialah penelitian kuantitatif., Hartono (2011) penelitian kuantitaif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus ke angka-angka (*numerik*) yang nantinya diolah dengan statistik. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji pengaruh jumlah dewan pengawas syariah, kompensasi bonus, komposisi gender direksi dan pendidikan direksi terhadap manajemen laba.

3.2 Lokasi Penelitian

Riset ini dimulai pada bulan juli 2021 hingga Mei 2022 dengan memanfaatkan website resmi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di OJK pada periode 2015-2020

3.3 Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Bebas atau variabel independent (X)

a. Ukuran Dewan Pengawas Syariah

Pada lembaga syariah komponen *good corporate governance* sangat penting peranannya salah satunya adalah

keberadaan dewan pengawas syariah. ukuran dewan pengawas syariah menunjukkan banyaknya fungsi pengawasan yang ada pada perbankan syariah. Menurut Pramithasari dan Yasa (2017) penerapan *good corporate governance* dapat meminimalkan tindakan oportunitis seperti manajemen laba yang diakibat dari konflik agensi. Mengawasi kegiatan perusahaan sesuai dengan undang-undang dan prinsip-prinsip syariah yang sudah difatwakan ialah tugas dewan pengawas syariah. jika perusahaan sudah menerapkan prinsip syariah maka akan dapat meminimalkan tindakan manajemen laba yang bertentangan dengan prinsip Syariah yang bersifat jujur. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arif dan Purwanto (2020) ukuran dewan pengawas syariah diproxykan oleh jumlah dewan pengawas syariah. Rumus pengukuran jumlah dewan pengawas Syariah yaitu:

$$DPS = \sum \text{Dewan Pengawas Syariah}$$

b. Kompensasi Bonus

Intensif atau reward yang diberikan kepada pemilik perusahaan atas kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen adalah kompensasi bonus menurut (Hasibuan, 2019). Menurut *bonus plan* hipotesis, perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi bonus cenderung untuk melakukan kebijakan

meningkatkan profitnya. Oleh sebab itu manajemen perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan laba perusahaan yaitu dengan cara melakukan manajemen laba untuk memperoleh kompensasi bonus yang besar atas kinerja yang dilakukannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Simajuntak and Anugerah (2019) Pengukuran kompensasi bonus menggunakan skala dummy, yakni:

Perusahaan memberi kompensasi bonus	= 1
Perusahaan tidak memberi kompensasi bonus	= 0

c. Komposisi Gender Dewan Direksi

Menurut *upper echelon theory* karakteristik manajemen puncak sangat mempengaruhi kinerja perusahaan dan salah satu karakteristik tersebut adalah gender. Saat ini gender menjadi isu yang menarik untuk diteliti. wanita mulai menempati posisi yang sama seperti pria yakni dilihat dari banyaknya wanita yang mulai menempati posisi eksekutif pada perusahaan, itu disebabkan karena kepercayaan para pemegang saham terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan operasional perusahaan. menurut penelitian Fatimah (2019) komposisi gender diproyeksi dengan presentase keberadaan wanita dalam direksi, pengukuran variabel ini menggunakan rumus :

$$GEN = \frac{\Sigma \text{Dewan Direksi Wanita}}{\Sigma \text{Dewan Direksi}}$$

d. Pendidikan Dewan Direksi

Pendidikan sangat mempengaruhi pengambilan keputusan dewan direksi. Jika dihubungkan dengan konflik agensi yang ada antara pemegang saham dan pihak manajemen perusahaan maka, untuk kepentingan pribadinya dewan direksi yang memiliki pendidikan yang bagus dan baik akan menggunakan seluruh kemampuannya untuk memperoleh bonus yang besar atas kinerjanya. dalam upaya itu maka akan melakukan manajemen laba. menurut penelitian Muhammad dan Pribadi (2020) pendidikan direksi diproyeksikan dengan keberadaan direksi berpendidikan S2 hal ini didasarkan pada penelitian Wright (1987) yang menyatakan bahwa seseorang berpendidikan MBA lebih menghasilkan kinerja yang baik dibanding seseorang lulusan BBA, Pengukuran variabel ini menggunakan rumus :

$$EDU = \frac{\Sigma \text{Dewan Direksi S2}}{\Sigma \text{Dewan Direksi}}$$

3.3.2 Variabel terikat atau variabel dependen (Y)

e. Manajemen Laba

Kebijakan akuntansi yang digunakan oleh manajemen perusahaan untuk tujuan tertentu dengan menunjukkan prestasi-prestasi perusahaan dalam menghasilkan laba adalah definisi

manajemen laba menurut Scoot (2006) Manajemen laba diproyeksikan dengan *discretionary accrual*, yakni komponen *accrual* pengukuran laba yang tidak memerlukan bukti kas secara nyata. Pengukurannya yakni menggunakan model Modified Jones dari (Dechow *et al.*, 1995) dengan rumus:

a) Langkah pertama menghitung nilai *total accrual* (TAC):

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

Keterangan :

TAC_{it} : *Total accrual* tahun t

N_{it} : Laba bersih tahun t

CFO_{it} : Arus kas dari aktifitas operasi tahun t

b) Langkah kedua menghitung *total accrual* diestimasi dengan persamaan regresi OLS

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

Keterangan :

TAC_{it} : *Total accrual* tahun t

A_{it-1} : Total asset tahun t-1

REV_{it} : Total pendapatan tahun t

REV_{it-1} : Total pendapatan tahun t-1

PPE_{it} : Asset tetap tahun t

(β)1, (β)2, (β)3 : Koefisiensi regresi

c) Mengitung *non diskretioner*

$$NDTAC_{it} = \beta_1 \left(\frac{1}{A_{it-1}} \right) + \beta_2 \left(\frac{(REV_{it} - REV_{it-1}) - (REC_{it} - REC_{it-1})}{A_{it-1}} \right) + \beta_3 \left(\frac{PPE_{it}}{A_{it-1}} \right)$$

Keterangan :

A_{it-1} : total asset tahun t-1

REV_{it} : total pendapatan tahun t

REV_{it-1} : total pendapatan tahun t-1

REC_{it} : total piutang tahun t

REC_{it-1} : total piutang tahun t-1

PPE_{it} : asset tetap tahun t

(β)1, (β)2, (β)3 : koefisiensi regresi

d) Menghitung diskresioner total akrual

$$DTAC_{it} = \frac{TAC_{it}}{A_{it-1}} - NDTAC_{it}$$

Keterangan :

$DTAC_{it}$: *Diskresioner total accrual* tahun t

TAC_{it} : *Total accrual* tahun t

A_{it-1} : Total asset tahun t-1

$NDTAC_{it}$: *Non akrual diskresioner* pada tahun t

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Riset ini menggunakan populasi yakni total objek penelitian yang akan diteliti yaitu perusahaan perbankan Syariah yang terdaftar di OJK tahun 2015-2020.

3.4.2 Sampel penelitian

Pemilihan sampel dalam riset ini menggunakan *proposive sampling* yakni sampel yang dipilih berdasarkan beberapa kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Kriteria sample yakni:

- a) Perusahaan perbankan Syariah yang terdaftar di OJK tahun 2015-2020.
- b) Perusahaan perbankan Syariah yang yang terdaftar di OJK yang mempublis secara lengkap laporan tahunan pada periode 2015-2020.
- c) Perusahaan perbankan Syariah yang terdaftar di OJK yang menggunakan satuan rupiah dalam informasi keuangannya periode 2015-2020.

Tabel 3.1 : Kriteria *Purposive Sampling*

No	Kriteria Sampel	Σ
1	Perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di OJK tahun 2015-2020	12
2	Perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di OJK tahun 2015-2020 yang mempublis laporan tahunan secara lengkap dalam periode tersebut	10
3	Perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di OJK tahun 2015-2020 yang menggunakan satuan rupiah dalam menyajikan data keuangan	10

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Riset ini menggunakan data skunder yaitu data yang diperoleh dari sumber ke 2 dan sudah ada, misalnya seperti publikasi dari perusahaan, publikasi dari pemerintah, berita dari website, dll (Sekaran dan Bougie, 2014). Riset ini menggunakan data skunder yang berupa *annual report* perusahaan sektor perbankan syariah yang terdaftar di OJK 2015-2020

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam riset ini adalah laporan *annual report* di publikasi oleh perusahaan sektor perbankan syariah yang terdaftar di OJK 2015-2020 dan dapat ditemukan di masing-masing website resmi perusahaan tersebut.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Riset ini menggunakan teknik dokumentasi, caranya dengan mencatat dan mengevaluasi data yang ada seperti *annual report* perbankan Syariah di OJK periode 2015-2020 yang dapat diakses melalui website resmi masing-masing perusahaan.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Statistik deskriptif

Statistik deskriptif merupakan pengujian untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan, mendeskripsikan dan menyajikan data. pengujian pada Statistik deskriptif meliputi penghitungan mean, nilai max dan nilai min dan simpangan baku yang berguna untuk memahami variabel dalam penelitian (Imam Ghozali, 2013).

3.7.2 Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik bermaksud agar memberikan kepastian bahwa hasil analisis regresi memberikan penafsiran yang tepat dan tidak bias (Imam Ghozali, 2013). Riset ini menggunakan 3 pengujian, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui model regresi dari variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik kolmogorov-smirnov yang menggunakan ketentuan atau syarat yakni bila nilai sig > 0,05 atau 5%, maka data dikategorikan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji yang menunjukkan model regresi yang digunakan ditemukan ketidaksamaan varian dari residual satu observasi ke

observasi lainnya. Jika varian dari observasi satu ke observasi lainnya sama yakni disebut homoskedasitas dan jika berbeda dinamakan heterokedasitas (Imam Ghozali, 2016). Untuk menguji ada atau tidaknya heterokedasitas dalam penelitian ini menggunakan metode glejser (Imam Ghozali, 2016). Uji glejser dilakukan dengan cara meregres nilai residual dari variabel independent. Jika nilai sig.> 0,05 atau 5% maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji yang dilakukan guna untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi korelasi antar variabel satu dengan yang lain. Model regresi yang baik harus bebas dari multikolinearitas dari variabel bebas yang ada. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas maka digunakan indikator VIF dengan syarat, jika $VIF < 10,00$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.2 Regresi Linier Berganda

Teknik yang digunakan yakni analisis regresi linier berganda. Riset ini menggunakan program SPSS 25 sebagai alat analisis untuk menganalisis data. Persamaan regresi data panel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$ML = \alpha + \beta_{DPS} + \beta_{KB} + \beta_{GEN} + \beta_{EDU} + e$$

Keterangan :

ML : Manajemen laba

DPS : Dewan pengawas syariah

KB : Kompensasi bonus

GEN : Komposisi gender dewan direksi

EDU : Pendidikan dewan direksi

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

e : Error

3.8.2 Uji (R²)

Uji yang berguna untuk menguji seberapa tinggi variabel bebas dalam memberikan pengaruh pada variabel terikat nilai R² nilainya 0-1 atau ($0 < x < 1$). Jika nilai R² mendekati 0 maka semakin lemah kemampuan variabel independent menjelaskan variabel-variabel dependen. Jika mendekati angka 1 maka semakin kuat kemampuan variabel independent menjelaskan variabel dependen (Imam Ghozali, 2013).

3.8.3 Uji T

Uji yang berguna untuk melihat variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Imam Ghozali,

2013). Ketentuan yang digunakan dalam uji ini yakni: nilai sig. t pada masing-masing variabel yakni 0.05 ($\alpha= 5\%$), bila nilai sig. < 0.05 , maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian

4.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menguji apakah terdapat pengaruh jumlah dewan pengawas syariah, kompensasi bonus, komposisi gender dan pendidikan dewan direksi terhadap manajemen laba. Adapun lokasi penelitian yang digunakan adalah perusahaan sektor perbankan syariah yang terdaftar di OJK periode 2015-2020

4.1.2 Karakteristik Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah perusahaan sektor perbankan syariah yang terdaftar di OJK periode 2015-2020 sebanyak 12 perusahaan. dari total populasi tersebut digunakan metode *purposive sampling* untuk pengambilan sampel yang akan digunakan sebagai sampel penelitian pada riset ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1 : *Purposive Sampling*

No	Kriteria Sampel	Σ
1	Perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di OJK tahun 2015-2020	12
2	Dikurangi : Perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di OJK tahun 2015-2020 yang tidak mempublis laporan tahunan secara lengkap dalam periode tersebut	(2)
3	Dikurangi : Perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di OJK tahun 2015-2020 yang tidak menggunakan satuan rupiah dalam menyajikan data keuangan	(0)
	Jumlah sampel perusahaan yang digunakan dalam penelitian	10
	Jumlah observasi dalam penelitian (10*6tahun)	60

Berdasarkan data yang didapat dari tabel diatas yang menunjukkan pemilihan sampel berdasarkan *purposive sampling* diperoleh data ada 10 perusahaan sektor perbankan syariah yang terdaftar di OJK periode 2015-2020 yang dimana mempunyai data-data yang lengkap yang dapat digunakan sebagai sampel penelitian. Secara keseluruhan ada 60 entitas yang dapat digunakan sebagai sampel.

4.2 Hasil Penelitian

Data yang digunakan merupakan data panel yaitu gabungan dari data *cross section* yaitu berupa jumlah perusahaan yang terdiri dari 10 perusahaan sektor perbankan syariah yang terdaftar di OJK dan data *time series* yaitu rentan tahun yaitu 2015-2020. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS 25. Analisis uji data panel adalah sebagai berikut :

4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Uji yang digunakan untuk mengetahui, menggambarkan dan mengkaji

variabel-variabel yang ada yaitu: jumlah dewan pengawas syariah, kompensasi bonus, komposisi gender dan pendidikan dewan direksi terhadap manajemen laba. berikut analisis yang diperoleh :

Tabel 4.2 : Hasil Analisis *Statistic Deskriptif*

<i>Descriptive statistics</i>					
Variabel	N	Min	Max	Mean	Standart Deviasi
Jumlah Dewan Pengawas Syariah	60	2	3	2,18	0,390
Kompensasi Bonus	60	0	1	0,93	0,252
Komposisi Gender Direksi	60	0,000	0,667	0,177	0,190
Pendidikan Direksi	60	0,20	1,000	0,604	0,226
Manajemen Laba	60	-0,05	0,04	-0,006	0,019

Sumber : hasil olah data output SPSS 25, 2022

Dari tabel 4.2 yang merupakan hasil dari olah data menggunakan SPSS 25 dengan pengujian *statistic descriptive* dengan jumlah sampel (N) dengan total 60, variabel independent (X1) yaitu ukuran dewan pengawas syariah yang menunjukkan banyaknya dewan pengawas syariah nilai minimum berjumlah 2 orang yaitu : pada bank panin syariah 2015-2020, bank muamalat syariah 2019-2020, bank mega syariah periode 2017-2020, bank maybank syariah 2015-2020, bank bukopin syariah 2015-2020, bank BTPN syariah 2015-2020, bank BRI 2015-2020, bank BNI 2015-2020, bank BCA 2015-2020 dan bank BJB 2020 sedangkan nilai

maximum berjumlah 3 orang yaitu pada bank BJB 2015-2019, bank mega syariah 2015-2016, bank muamalat syariah 2015-2018. Hasil mean sebesar 2,18 dan standart deviasi sebesar 0,390.

Variabel independent (X2) yaitu kompensasi bonus nilai minimum berjumlah 0 sedangkan nilai maximum berjumlah 1 yang disebabkan karena variabel dummy, dengan mean sebesar 0,93 dan standart deviasi sebesar 0,252. 93% perusahaan memberikan kompensasi bonus kepada direksi sedangkan 7% tidak memberikan. Variabel independent (X3) yaitu komposisi gender nilai minimum sebesar 0 dan nilai maksimum sebesar 0,667 yaitu pada bank BCA 2015-2017 yang menunjukkan bahwa banyaknya dewan direksi bergender Wanita pada saat itu. Nilai mean sebesar 0,177 sedangkan standart deviasi sebesar 0,190.

Variabel (X4) pendidikan dewan direksi, nilai minimum sebesar 0,2 yaitu bank panin syariah tahun 2016 presentase direksi pada perusahaan itu yang berpendidikan magister paling sedikit dan nilai maximum sebesar 1,00 yang berarti presentase direksi berpendidikan magister paling banyak pada saat itu. Mean sebesar 0,604 sedangkan standart deviasi sebesar 0,226. Variabel dependen (Y) yaitu manajemen laba, nilai minimum sebesar -0,05 pada BTPN syariah 2015. sedangkan nilai maximum sebesar 0,04 pada bank maybank syariah 2018. Nilai mean sebesar -0,006 dan standart deviasi sebesar 0,019

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan baik atau tidak, tujuannya untuk menghindari bias.

a. Uji Normalitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk penelitian terdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam riset ini menggunakan uji *one-sampel* (*K-S*) dengan syarat jika $\text{sig.} > 0,05$ maka berarti distribusi data normal, berikut hasil pengujiannya :

Tabel 4.3 : Hasil Uji *Normalitas*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
Keterangan	<i>Unstandardized Residual</i>
N	60
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.186 ^c

Sumber : hasil olah data SPSS 25, 2022

Dari tabel 4.3 diatas yaitu berisikan informasi mengenai hasil pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* didapatkan nilai sig. sebesar 0,186 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari ($>$) sig. 0,05 yang akhirnya dapat disimpulkan bahwa distribusi data pada *regression model* normal.

b. Uji Heterokedatisitas

Uji ini merupakan salah satu uji asumsi klasik yang sangat penting yang digunakan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan residual varian antara pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Regresi yang baik harus terhindar dari heterokedatisitas. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji glejser. Dengan kriteria jika nilai sig. $>0,05$ maka berarti tidak terjadi heterokedatisitas, berikut ini adalah hasil pengujiannya :

Tabel 4.4 : Uji *Heterokedatisitas*

Uji Glejser		
Variabel	T	Sig.
DPS	-0,710	0,481
KB	-0,043	0,965
GEN	-0,441	0,661
EDU	0,374	0,710

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2022

Tabel 4.4 diatas menunjukkan hasil uji heterokedatisitas setiap variabel independent yang terdiri dari 4 variabel yaitu ukuran dewan pengawas syariah, kompensasi bonus, komposisi gender dan pendidikan dewan direksi. Jumlah dewan pengawas syariah nilai sig. adalah 0,481 kompensasi bonus nilai sig. 0,965 komposisi gender nilai sig. 0,661 dan pendidikan dewan direksi 0,710. Dari uji yang sudah dilakukan menunjukkan semua

variabel independent memiliki nilai sig.> 0,05 yang berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi yang digunakan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji ini merupakan salah satu uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi (hubungan kuat) antara variabel bebas pada suatu model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melakukan pengukuran berdasarkan VIF dengan syarat jika $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinearitas pada variabel bebas yang ada. Berikut ini adalah hasil pengujian multikolinearitas:

Tabel 4.5 : Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
DPS	0,914	1,094
KB	0,914	1,094
GEN	0,904	1,106
EDU	0,925	1,081

Sumber : hasil olah data SPSS 25,2022

Table 4.5 menunjukkan hasil pengujian multikolinearitas dari seluruh variabel bebas yang ada. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel ukuran dewan pengawas syariah memiliki nilai VIF sebesar 1,094, Kompensasi bonus sebesar 1,094, Komposisi Gender sebesar 1,106 dan Pendidikan direksi sebesar 1,081. Seluruh variabel bebas yang ada menunjukkan bahwa nilai

VIF<10,00 yang menyimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada riset ini.

4.2.3 Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis lebih dari 1 variabel independent disebut analisis regresi linier berganda, analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh ukuran dewan pengawas syariah, kompensasi bonus, komposisi gender dan pendidikan dewan direksi terhadap manajemen laba

Tabel 4.6 : Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	C	-,025	,021		-1,181	0,243
	DPS	,006	,007	,131	,970	0,336
	KB	-,001	,010	-,017	-,128	0,899
	GEN	-,019	,013	-,192	-1.418	0.162
	EDU	,016	,011	,194	1.443	0,155

Sumber : hasil olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diperoleh persamaan model regresi linier yakni :

$$Y = -0,025 + 0,006 \text{ DPS} - 0,001 \text{ KB} - 0,019 \text{ GEN} + 0,016$$

EDU

Dari persamaan regresi linier diatas dapat diinterpretasikan yakni sebagai berikut :

1. Apabila variabel jumlah dewan pengawas syariah (X1), kompensasi bonus (X2), komposisi gender Direksi (X3) dan pendidikan Direksi (X4) bernilai konstan, maka Manajemen laba akan bernilai -0,025.
2. Ukuran dewan pengawas syariah memiliki nilai koefisien yang positif sebesar 0,006 , mengansumsikan bahwa setiap kenaikan satu satuan dewan pengawas syariah maka manajemen laba juga akan ikut naik sebesar 0,006.
3. Kompensasi bonus memiliki nilai koefisien negative sebesar -0,001, mengasumsikan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi bonus maka manajemen laba mengalami penurunan sebesar -0,001.
4. Komposisi gender direksi memiliki nilai koefisien negative sebesar -0,019, mengasumsikan bahwa setiap kenaikan satu satuan komposisi gender maka manajemen laba mengalami penurunan sebesar -0,019.
5. Pendidikan direksi memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,016 , mengasumsikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pendidikan direksi maka manajemen laba ikut mengalami kenaikan sebesar 0,016.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent (Jumlah dewan pengawas syariah, kompensasi bonus, komposisi gender direksi dan pendidikan direksi) menjelaskan variabel dependen (manajemen laba). berikut ini hasil uji koefisien determinasi (R^2) yakni :

Tabel : 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi			
Variabel	R	R Square	ADJ. R Square
DPS	.291 ^a	.085	.018
KB			
GEN			
EDU			

Sumber : hasil olah data SPSS 25, 2022

Tabel 4.7 merupakan hasil dari uji koefisien determinasi, dari table tersebut diperoleh nilai sebesar 0,018 yang berarti bahwa sebesar 1,8 % kemampuan variabel independent (ukuran dewan pengawas syariah, kompensasi bonus, komposisi gender direksi dan pendidikan direksi) dalam menjelaskan variabel dependen (manajemen laba). sisanya sebesar 98,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang dibahas.

c. Uji T

Uji ini dilakukan dengan maksud untuk memeriksa apakah variabel independent yang ada berpengaruh secara

parsial terhadap variabel dependen. Dengan syarat nilai t sig. $< 0,05$ atau 5% , berikut pengujiannya yakni :

Tabel 4.8 : Hasil Uji *T Test*

T Test		
Variabel	T	Sig.
DPS	0,970	0,336
KB	-0,128	0,899
GEN	-1.418	0.162
EDU	1.443	0,155

Sumber : hasil data olah SPSS 25, 2022

Berdasarkan dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat ada 4 variabel independent yang digunakan pada model regresi, dari table tersebut dapat dilihat bahwa seluruh variabel independent tidak ada yang berpengaruh secara parsial terhadap manajemen laba, berikut adalah interprestasi dari table 4.8 yakni:

1. Variabel ukuran dewan pengawas syariah memiliki nilai sig. 0,336 terhadap manajemen laba. yang berarti bahwa nilai t sig. $>0,05$. Kesimpulannya bahwa variabel jumlah dewan pengawas syariah tidak berpengaruh secara parsial terhadap manajemen laba.
2. Variabel kompensasi bonus memiliki nilai sig. 0,899 terhadap manajemen laba. yang berarti bahwa nilai t .sig $>0,05$. Kesimpulannya bahwa variabel kompensasi bonus tidak berpengaruh secara parsial terhadap manajemen laba.

3. Variabel komposisi gender dewan direksi memiliki nilai sig 0,162 terhadap manajemen laba. berarti bahwa nilai $t.sig > 0,05$. Kesimpulannya variabel komposisi gender direksi tidak berpengaruh secara parsial terhadap manajemen laba.
4. Variabel pendidikan direksi memiliki nilai sig. 0,155 terhadap manajemen laba. berarti nilai $t sig. > 0,05$. Kesimpulannya menunjukkan bahwa pendidikan direksi tidak berpengaruh terhadap manajemen laba.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Ukuran Dewan Pengawas Syariah Terhadap Manajemen Laba.

Dari uji t yang dilakukan sebelumnya, variabel independen (X1) yaitu ukuran dewan pengawas syariah didapatkan hasil sebesar sig. 0,336 yang berarti hasil yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ukuran dewan pengawas syariah tidak berpengaruh secara parsial atau secara individu terhadap manajemen laba. Dari riset ini disimpulkan bahwa banyak sedikitnya dewan pengawas syariah tidak dapat meminimalkan atau meningkatkan manajemen perusahaan untuk melakukan tindakan kecurangan seperti manajemen laba.

Hasil tersebut menyimpang dengan teori *good corporate governance* yang menyatakan bahwa fungsi pengawasan yang ada

pada suatu entitas dapat meminimalkan konflik agensi yang terjadi sehingga tindakan kecurangan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan dapat diminimalisir. Ukuran dewan pengawas syariah yang terdiri dari banyaknya jumlah dewan pengawas syariah bukan merupakan salah satu elemen terbaik terkait fungsi pengawasan terhadap operasional perbankan syariah yang meliputi bidang keuangan, karena pada perbankan syariah ada beberapa organ pengawasan lainnya diluar dari pengawasan yang dilakukan oleh dewan pengawas syariah. Ungkapan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kodriyah,dkk., (2017) yang mengungkapkan bahwa ukuran dewan pengawas syariah tidak mempengaruhi manajemen laba dikarenakan, fungsi pengawasan yang dilakukan oleh dewan pengawas syariah lebih kearah pelanggaran terhadap prinsip syariah sedangkan untuk pelanggaran terkait pelaporan keuangan lebih dipengaruhi oleh dewan pengawas syariah yang memiliki kemampuan bidang akuntansi sehingga ukuran dewan pengawas syariah yang menunjukkan banyak dan sedikitnya jumlah dewan pengawas syariah di dalam bank syariah tidak mempengaruhi manajemen laba.

Menurut penelitian Mersni dan Othman (2016) menyatakan bahwa salah satu faktor untuk meningkatkan pengawasan yang dilakukan oleh dewan pengawas syariah dalam mendeteksi kecurangan terhadap pelaporan keuangan adalah melakukan

penambahan keahlian pada bidang akuntansi dan keuangan. Dari penjelasan riset tersebut diartikan bahwa fungsi pengawasan pada dewan pengawas syariah akan lebih baik jika ditambahkan oleh kemampuan individu masing-masing terkait bidang keuangan sehingga dewan pengawas syariah lebih mengerti terkait tindakan kecurangan yang melibatkan keuangan perbankan syariah seperti tindakan manajemen laba dan bukan penambahan terkait personil jumlah dewan pengawas syariah. Hasil yang diperoleh dari riset ini tidak sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Hanifah (2017) dikarenakan adanya perbedaan periode pengamatan dan jumlah sampel yaitu periode pengamatan 2010-2015 dengan jumlah sampel sebanyak 66 sedangkan pada penelitian ini menggunakan periode pengamatan 2015-2020 dengan jumlah sampel sebanyak 60. Hasil riset ini tidak sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Nurjanah (2017) yang menyatakan bahwa jumlah dewan pengawas syariah berpengaruh terhadap manajemen laba. hal ini dikarenakan adanya perbedaan periode pengamatan dan perbedaan jumlah sampel yaitu penelitian dilakukan pada periode 2014-2016 dengan jumlah sampel sebanyak 33 sedangkan pada penelitian ini menggunakan periode penelitian 2015-2020 dengan jumlah sampel sebanyak 60.

Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Agustin dan Filianti (2021) dan Kodriyah, dkk., (2017) yang menyatakan bahwa jumlah dewan pengawas syariah tidak berpengaruh terhadap

manajemen laba. kedua riset tersebut menunjukkan bahwa jumlah dari dewan pengawas syariah bukan merupakan fungsi pengawasan yang terbaik dalam mendeteksi kecurangan pada pelaporan keuangan yang ada pada perbankan syariah di Indonesia, karena fungsi pengawasan yang lebih baik dalam mendeteksi kecurangan yang diakibatkan oleh tindakan oportunistik pihak manajemen perusahaan terhadap keuangan di perbankan syariah adalah terletak pada kemampuan dari dewan pengawas syariah terhadap bidang keuangan dan akuntansi, dan terletak pada intensitas banyaknya dewan pengawas syariah melakukan pembahasan evaluasi pada rapat. Dari hasil analisis diperoleh ukuran dewan pengawas syariah tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. ukuran dewan pengawas syariah yang di proxykan dengan banyak sedikitnya jumlah dewan pengawas syariah tidak terlalu mempengaruhi tindakan oportunistik pihak manajemen perusahaan terhadap pelaporan keuangan sehingga pada perbankan syariah masih ada ditemui praktik kecurangan seperti kasus yang terjadi pada nasabah bank mega syariah yang telah kehilangan dana deposito sebesar Rp.20 M pada tahun 2015 (Binis.com, 2021). Adanya kasus tersebut membuktikan bahwa pengawasan pada perbankan syariah masih kurang sehingga di temui praktik kecurangan. Tindakan tersebut dapat menyebabkan kerugian pada perbankan syariah tersebut. Menurut penelitian Agustin dan Filianti (2021) ukuran dewan

pengawas syariah yang menunjukkan banyaknya fungsi pengawasan pada perbankan syariah lebih mengarah pada pengawasan atas pelanggaran prinsip syariah dan kurang untuk pengawasan di rana pelanggaran terkait pelaporan keuangan di perbankan syariah. sehingga dewan pengawas syariah yang tidak memiliki kemampuan di bidang keuangan tidak dapat meminimalisir pihak manajemen perusahaan untuk melakukan manajemen laba. adanya beberapa perbedaan pada penelitian terdahulu yang menyatakan ukuran dewan pengawas syariah dapat meminimalisir tindakan manajemen laba di karenakan adanya berbagai perbedaan seperti dari jumlah sampel dan periode penelitian yang berbeda akan menghasilkan perbedaan hasil penelitian.

4.3.2 Pengaruh Kompensasi Bonus Terhadap Manajemen Laba.

Dari uji t yang dilakukan sebelumnya, variabel kompensasi bonus (X_2) memperoleh nilai sig sebesar sig. 0,899 yang berarti nilai yang diperoleh itu lebih besar dari 0,05 dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi bonus tidak berpengaruh secara parsial atau secara individu terhadap manajemen laba. Kesimpulannya ada atau tidaknya kompensasi bonus yang diberikan tidak akan meningkatkan atau meminimalisir tindakan manajemen laba.

Hasil riset yang diperoleh ini menyimpang dengan teori *bonus plan hypothesis* yang menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki

pengaturan bonus, maka pihak direksi selaku manajemen perusahaan akan melakukan tindakan kecurangan seperti manajemen laba untuk memperlihatkan laba yang baik dan memperoleh bonus yang besar karena kinerja tersebut (Panjaitan dan Muslih, 2019). Hasil riset yang dilakukan berarti bahwa pemberian kompensasi bonus seperti pemberian tunjangan, pemberian tambahan fasilitas tidak membuat direksi selaku manajemen perusahaan melakukan tindakan manajemen laba. Menurut riset yang dilakukan oleh Kabesa, (2020) menyatakan bahwa saat ini perusahaan di Indonesia sedang mengalami krisis akibat covid-19 yang mana membuat manajemen perusahaan takut untuk melakukan tindakan manajemen laba untuk memperoleh bonus, yang dimana tindakan tersebut dapat merugikan perusahaan karena akan mudah terdeteksi jika melakukan kecurangan pada saat yang tidak tepat. Pada sektor perbankan syariah menurut riset yang dilakukan Muhammad dan Pribadi (2020) pada sektor perbankan syariah menerapkan prinsip syariah yang bersifat jujur, sehingga direksi selaku manajemen perusahaan dituntut untuk tidak mementingkan kepentingan pribadi dan melakukan kecurangan dengan cara melakukan manajemen laba untuk memperoleh bonus yang besar. Menurut riset yang dilakukan oleh Rosady dan Abidin (2019) banyaknya kompensasi bonus diluar gaji yang dibagikan bukan merupakan motivasi bagi pihak manajemen perusahaan untuk

melakukan manajemen laba karena tindakan oportunistis seperti melakukan manajemen laba untuk mendapatkan kompensasi yang besar tidak sebanding dengan resiko yang akan diterima. Dari penjelasan riset tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa mendapatkan kompensasi yang besar atas tindakan kecurangan seperti melakukan manajemen laba akan juga menimbulkan resiko yang sama besarnya seperti penurunan pangkat, denda atau pemecatan.

Hasil yang diperoleh dari riset ini tidak sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Panjaitan dan Muslih (2019), dikarenakan adanya beberapa perbedaan yaitu rata-rata banyak perusahaan yang memberikan kompensasi bonus adalah sebesar 96% sedangkan pada riset ini adalah sebanyak 93%. Dan adanya perbedaan lainnya yaitu sektor yang digunakan sebagai tempat penelitian, periode pengamatan dan jumlah sampel yaitu jumlah sampel adalah 20 perusahaan dengan periode 2014-2017 dengan total sampel sebanyak 80 perusahaan dan dilakukan pada sektor manufaktur sedangkan pada riset ini menggunakan periode 2015-2020 pada sektor perbankan syariah dengan jumlah sampel sebanyak 60.

Hasil yang diperoleh riset ini juga tidak sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Feronika,dkk., (2021), ketidaksamaan itu karena pada penelitian ini menggunakan sektor perbankan syariah dengan periode penelitian 2015-2020 sedangkan pada penelitian

Feronika,dkk., (2021) menggunakan sektor *real estate* sebanyak 22 perusahaan dengan periode 2017-2021. Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Handayani,dkk., (2020) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi bonus tidak mempengaruhi manajemen laba. hal ini dikarenakan adanya pemberian gaji pokok yang menyebabkan ketidak tertarikan dengan bonus yang akan diberikan. Dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Damayanti (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi bonus yang besar yang diperoleh dengan tindakan kecurangan akan menyebabkan resiko yang sama besarnya, sehingga kompensasi bonus tidak menjadi motifasi untuk melakukan tindakan manajemen laba.

Dari hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi bonus tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. kompensasi bonus berupa pemberian intensif dan fasilitas-fasilitas diluar gaji pokok tidak mempengaruhi tindakan pihak manajemen perusahaan untuk melakukan manajemen laba. hal tersebut dikarenakan gaji pokok dinilai sudah cukup untuk kepuasan manajemen perusahaan. selain itu melakukan tindakan oportunistis seperti manajemen laba untuk memperoleh kompensasi bonus yang besar juga dapat menimbulkan kerugian bagi dirinya sendiri karena dapat menimbulkan resiko yang besar juga, seperti penurunan pangkat dan yang paling buruk adalah pemecatan. contohnya ada

pada kasus yang terjadi pada Toshiba corp yang melakukan pemalsuan laporan keuangan selama beberapa tahun. Direksi selaku manajemen perusahaan terlibat dalam pemalsuan laporan keuangan tersebut dan karena hal tersebut direksi dipecat dan digantikan oleh direksi baru yang lebih kompeten (Hakim, 2015). Dari kasus tersebut ada motif direksi untuk memperlihatkan perusahaan yang dikelolanya baik sehingga akan mendapatkan keuntungan pribadinya sendiri namun ketika tindakan tersebut diketahui maka saat itu juga direksi selaku manajemen perusahaan mendapatkan resiko untuk dirinya sendiri.

4.3.3 Pengaruh Komposisi Gender Direksi Terhadap Manajemen Laba

Pembahasan dari uji t yang sudah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai sig yang diperoleh untuk variabel komposisi gender direksi (X3) adalah sig 0,162 yang berarti bahwa nilai tersebut $> 0,05$. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komposisi gender direksi tidak berpengaruh secara parsial atau secara individu terhadap manajemen laba. Kesimpulan dari hasil riset ini adalah banyak sedikitnya komposisi direksi bergender wanita tidak berpengaruh terhadap tindakan dalam melakukan manajemen laba.

Pembahasan ini membantah teori *upper echelon* yang mengungkap bahwa wanita sebagai bagian dari gender akan dapat

mempengaruhi pengambilan keputusan seperti melakukan manajemen laba yang dimana menurut Darmadi (2013) menyampaikan bahwa wanita lebih berhati-hati dalam menghadapi resiko dan akan berhati-hati dalam pengambilan keputusan yang dimana tindakan tersebut akan dapat meminimalisir tindakan manajemen laba yang dapat merugikan perusahaan. hal ini dikarenakan menurut Fatimah (2019) diindonesia masih sedikit jumlah wanita yang menduduki posisi direksi. Sehingga keberadaan wanita tidak terlalu signifikan untuk meminimalisir atau melakukan tindakan manajemen laba. menurut *teori echelon* gender bukan merupakan satu-satunya karakteristik yang dimiliki seorang direksi. Sehingga banyak faktor lainnya yang mendorong direksi melakukan manajemen laba seperti menurut penelitian Dewi dan Damayanti (2020) menyatakan bahwa yang lebih mempengaruhi direksi dalam melakukan manajemen laba adalah dari pengalaman yang didapat dari lamanya masa jabatan, dimana direksi yang masa jabatannya lebih dari 5 tahun akan cenderung melakukan manajemen laba.

Riset ini tidak sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Muhammad dan Pribadi (2020) yang menunjukkan bahwa direksi bergender wanita berpengaruh secara positif terhadap manajemen laba. perbedaan ini terjadi disebabkan karena adanya perbedaan jumlah sampel penelitian, dan jumlah rata-rata direksi bergender wanita. Pada penelitian ini menggunakan 60 sampel dan rata-rata

jumlah direksi wanita adalah 17% yang dapat dilihat dari nilai mean pada analisis statistik deskriptif sedangkan pada riset Muhammad dan Pribadi (2020) menggunakan sebanyak 81 sampel dan rata-rata direksi bergender wanita sebanyak 19,5% .Sedangkan riset ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Fatimah (2019) dan Dewi dan Damayanti (2020) yang menunjukkan bahwa komposisi direksi bergender wanita tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. Dari hasil analisis diperoleh bahwa komposisi gender dewan direksi yang diproyeksikan dengan banyaknya jumlah gender wanita pada dewan direksi tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. yang berarti banyak sedikitnya jumlah direksi wanita dapat meminimalkan tindakan manajemen laba yang terjadi pada perbankan syariah di Indonesia. Hal ini dikarenakan jumlah direksi yang bergender wanita masih sangat sedikit sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap manajemen laba. selain itu gender bukan merupakan satu-satunya karakteristik yang mempengaruhi pengambilan keputusan seorang direksi.

Menurut survei ILO Organisasi Buruh Dunia (ILO) bekerja sama dengan program Pemerintah Australia, Investing in Women (IW), mengenai keragaman gender di dunia bisnis, khususnya di tingkat pengambilan keputusan. melibatkan survei global yang diikuti 12.940 perusahaan di 70 negara. Di Indonesia sendiri, survei ini dilakukan terhadap 416 perusahaan yang mencakup usaha kecil,

menengah, dan besar. menunjukkan bahwa perempuan masih jauh lebih sedikit menjabat sebagai pemimpin atau CEO dan dewan direksi. Hanya 15 persen perusahaan Indonesia yang disurvei yang menyatakan mempunyai CEO perempuan. Angka ini lebih rendah dibanding persentase CEO perempuan di kawasan Asia Pasifik yang mencapai 20 persen. Dari survei tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komposisi wanita yang menempati posisi direksi masih sangat sedikit.

4.1 Pengaruh Pendidikan Direksi Terhadap Manajemen Laba

Pembahasan yang didapat dari uji t yang dilakukan sebelumnya variabel pendidikan direksi (X4) mendapat nilai sebesar sig. 0,115 yang berarti angka tersebut $> 0,05$. Menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh secara parsial maupun individu terhadap manajemen laba. Karena hal itu dapat ditarik kesimpulan bahwa banyak sedikitnya direksi berpendidikan S2 tidak berpengaruh terhadap tindakan dalam melakukan manajemen laba. maka hipotesis ditolak.

Pembahasan ini membantah teori *upper echelon* yang menyatakan bahwa karakteristik seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.. berdasarkan konflik agensi yang terjadi direksi berpendidikan tinggi akan memanfaatkan kemampuannya untuk kepentingan pribadinya yaitu menunjukan kinerja yang baik dan memperoleh bonus yang besar dengan

melakukan manajemen laba. Namun menurut penelitian Muhammad dan Pribadi (2020) direksi berpendidikan S2 cenderung untuk melakukan kinerja yang lebih baik tanpa berbuat manipulasi seperti manajemen laba, ini di karenakan direksi berpendidikan tinggi akan lebih mengetahui resiko dalam berbuat kecurangan dan akan cenderung menghindarinya. Resiko tersebut menimbulkan kerugian baik untuk perusahaan maupun untuk dirinya sendiri. Menurut riset yang dilakukan Fatimah (2019) kemampuan direksi yang lebih condong melakukan manajemen laba adalah direksi yang memiliki skill dibidang keuangan dan bisnis. Kesimpulannya direksi berpendidikan tinggi tanpa memiliki skill dibidang keuangan dan bisnis tidak akan melakukan tindakan manajemen laba. selain itu menurut teori *upper echelon* karakteristik yang membangaun seorang direksi tidak hanya dilihat dari tingkat pendidikan saja tapi dilihat dari faktor yang lain sehingga pendidikan bukan merupakan satu satunya faktor yang mendorong direksi untuk pengambilan keputusan seperti melakukan manajemen laba.

Hasil riset ini tidak sejalan dengan Riset yang dilakukan oleh Dewi dan Damayanti (2020) yang menunjukkan bahwa pendidikan direksi berpengaruh positif pada manajemen laba. perbedaan ini dikarenakan adanya perbedaan sektor dan sampel yang digunakan. Pada risetnya sektor yang digunakan adalah

perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI dengan total sampel sebanyak 71 sedangkan pada riset ini menggunakan sektor perbankan syariah dengan 60 sampel. Hasil riset sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fatimah (2019) dan Muhammad dan Pribadi (2020) yang menunjukkan bahwa direksisi berpendidikan baik tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. hal ini dikarenakan direksi yang berpendidikan baik akan lebih mengetahui resiko yang akan diterima Ketika melakukan tindakan manipulasi seperti manajemen laba.

Dari hasil analisis diperoleh bahwa pendidikan direksi yang diproykan oleh presentase direksi yang berpendidikan magister tidak berpengaruh terhadap manajemen laba. berarti banyaknya direksi berpendidikan magister tidak berpengaruh terhadap tindakan dalam melakukan manajemen laba. direksi yang berpendidikan tinggi akan tapi tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan akan kurang mengerti pada fokus pekerjaannya hal ini sama seperti Ketika direksi perbankan syariah berpendidikan tinggi tetapi pendidikannya tidak selaras dengan pekerjaan yang dilakukan maka akan sulit untuk mencari celah untuk melakukan tindakan oportunistik dan akan cenderung menghindarinya.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan yaitu pengaruh jumlah dewan pengawas syariah, kompensasi bonus, komposisi gender direksi dan pendidikan direksi terhadap manajemen laba pada perusahaan sektor perbankan syariah yang terdaftar di OJK periode 2015-2020, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari pengujian yang telah dilakukan disimpulkan bahwa ukuran dewan pengawas syariah yang diproxykan dengan banyaknya jumlah dewan pengawas syariah tidak berpengaruh secara parsial atau secara individu terhadap manajemen laba pada perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di OJK 2015-2020. Berarti bahwa banyak sedikitnya jumlah dewan pengawas syariah sebagai fungsi pengawasan tidak akan meningkatkan atau meminimalisir tindakan untuk melakukan manajemen laba.
2. Dari pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi bonus tidak berpengaruh secara parsial atau secara individu terhadap manajemen laba pada perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di OJK 2015-2020. Berarti bahwa ada atau tidaknya kompensasi bonus yang akan diberikan tidak akan meningkatkan atau meminimalisir tindakan dalam melakukan manajemen laba.

3. Dari pengujian yang sebelumnya telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa komposisi gender direksi tidak berpengaruh secara parsial atau secara individu terhadap manajemen laba pada perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di OJK 2015-2020. Banyak sedikitnya direksi bergender wanita tidak akan meminimalisir atau meningkatkan tindakan manajemen laba.
4. Dari pengujian yang sebelumnya dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan direksi tidak berpengaruh secara parsial atau individu terhadap manajemen laba pada perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di OJK 2015-2020. Berarti banyak sedikitnya direksi berpendidikan S2 tidak akan meningkatkan atau meminimalisir tindakan dalam melakukan manajemen laba

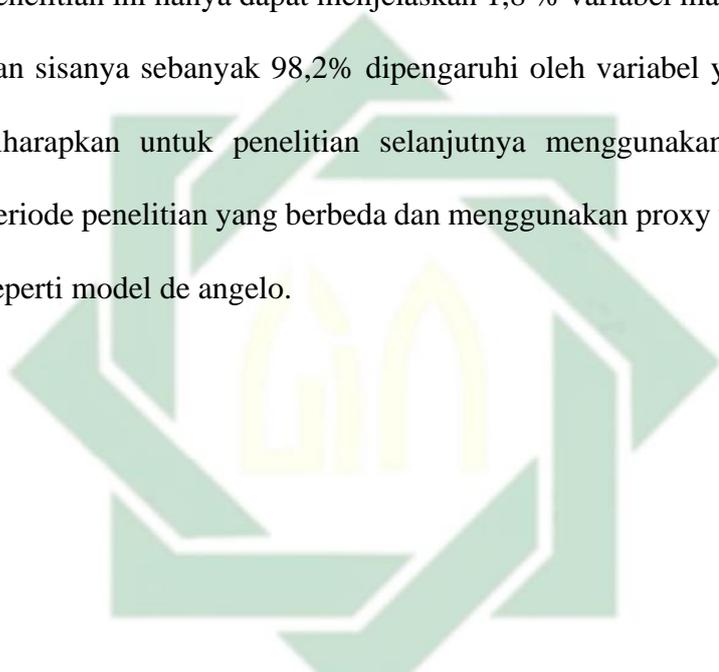
5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, Adapun saran yang dapat digunakan dan dipertimbangan sebagai sarana perbaikan, yaitu :

1. Bagi perusahaan, untuk meningkatkan pengawasan pada operasional perusahaan agar tidak terjadi kecurangan-kecurangan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan seperti tindakan manajemen laba.
2. Bagi manajemen perusahaan untuk tidak melakukan tindakan yang berlandaskan kepentingan pribadi yang dimana tindakan tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan menimbulkan semakin

besarnya ketidakpercayaan pemegang saham terhadap kinerja manajemen perusahaan.

3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menggunakan variabel diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Sesuai uji R^2 yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa 4 variabel independent pada penelitian ini hanya dapat menjelaskan 1,8 % variabel manajemen laba dan sisanya sebanyak 98,2% dipengaruhi oleh variabel yang lain dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan sektor dan periode penelitian yang berbeda dan menggunakan proxy yang berbeda seperti model de angelo.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE (2017) *Survei Fraud Indonesia 2016*. Jakarta: ACFE INDONESIA CHAPTER.
- ACFE (2020) *Survei Fraud Indonesia 2019*. Jakarta: ACFE INDONESIA CHAPTER.
- Agustin, I. and Filianti, D. (2021) 'Pengaruh Corporate Governance Dan Kinerja Keuangan Terhadap Manajemen Laba Perbankan Syariah', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 8(4), p. 509. doi: 10.20473/vol8iss20214pp509-517.
- Andrian Sutedi (2009) *perbankan Syariah: Tinjauan dan Beberapa Segi Hukum*. bogor: Ghalia Indonesia.
- Andrianus Kabesa (2020) *PENGARUH LEVERAGE, KOMPENSASI BONUS, DAN POLITICAL COST TERHADAP MANAJEMEN LABA (Studi Kasus pada Perusahaan Food and Beverage Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia tahun 2015-2019)*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Anissa Elfira (2014) 'Pengaruh Kompensasi Bonus Dan Leverage Terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2012)', *Jurnal Akuntansi*, Vol 2, No.
- Anwar, dkk (2011) 'Do Islamic Banks Employ Less Earnings Management'.
- Arif, A. and Purwanto, A. (2020) 'Analisis Pengaruh Islamic Corporate Governance terhadap Manajemen Laba pada Bank Umum Syariah di Indonesia dan Malaysia', *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 12(2), pp. 183–195. doi: 10.24905/permana.v12i2.107.
- Binis.com (2021) *Kasus Dana Raib Rp20 Miliar di Bank Mega Syariah, Begini Kelanjutannya*. Available at: <https://finansial.bisnis.com/read/20210511/231/1393192/kasus-dana-raib-rp20-miliar-di-mega-syariah-begini-kelanjutannya> (Accessed: 23 April 2022).
- Chiang, H. *et al.* (2016) 'Professional Education Background And Earnings Management Of Chairmen And Senior Managers', *The International Journal of Business and Finance Research*, 10(2), pp. 91–108.
- Darmadi, S. (2013) 'Board members' education and firm performance: evidence from a developing economy', *International Journal of Commerce and Management*, 23(2), 113.
- Dewa Ayu Chandra Feronika, dkk (2021) 'PENGARUH ASIMETRI INFORMASI, CORPORATE GOVERNANCE, NET PROFIT MARGIN

(NPM), DAN KOMPENSASI BONUS TERHADAP MANAJEMEN LABA', *JURNAL KHARISMA*, VOL.3 No.1.

- Dewi, P. P. *et al.* (2018) 'Kompensasi Bonus , Kepemilikan Keluarga Dan Manajemen Laba', *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(1), pp. 71–81.
- Dewi, W. R. and Damayanti, T. W. (2020) 'Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Manajemen Laba', *Jurnal Akuntansi Profesi*, 11(2), pp. 316–329. Available at: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JAP/article/view/30763>.
- Donald Banjarnahor (2018) *Drama Bank Bukopin: Kartu Kredit Modifikasi dan Rights Issue, CNBC Indonesia*. Available at: <https://www.cnbcindonesia.com/market/20180427144303-17-12810/drama-bank-bukopin-kartu-kredit-modifikasi-dan-rights-issue> (Accessed: 14 November 2021).
- Duong, L. and Evans, J. (2016) 'Gender differences in compensation and earnings management: Evidence from Australian CFOs', *Pacific Basin Finance Journal*, 40, pp. 17–35. doi: 10.1016/j.pacfin.2016.07.004.
- Enong Muiz dan Heni Ningsih (2018) 'Pengaruh Perencanaan Pajak, Kepemilikan Manajerial dan Ukuran Perusahaan Terhadap Praktik Manajemen Laba', *EKOBIS*, vol.8 no.2.
- Faisal (2004) 'Analisis Agensi Cost, Struktur Kepemilikan dan Mekanisme Corporate Governance', *Simposium, Nasional Akuntansi VII*.
- Fatimah, D. (2019) 'Pengaruh Board Diversity terhadap Manajemen Laba', *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 4(2), pp. 223–233. doi: 10.30871/jaat.v4i2.908.
- Fisher dan Roseweing (1995) 'Attitude os Students and Accounting Practitioners Concerning The Ethical Acceptability of Earnings Management', *Journal of Business Ethics*, 14. pp:433.
- Gunawan, O. P. (2018) *Pengaruh Gender Diversity in Board of Commissioners, Sales Growth, Jumlah Komite Audit, Financial Distress, dan Independensi Dewan Komisaris Terhadap Manajemen Laba*. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- H Mersni dan H B Othman (2016) 'The impact of corporate governance mechanisms on earnings management in Islamic banks in the Middle East region.', *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 7(4), 318.
- Hafidah Ulfa Almadara (2017) *Pengaruh Leverage Terhadap Manajemen Laba Dengan Corporate Governance Sebagai Variabel Moderasi Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di BEI*. universitas islam yogyakarta.
- Hakim, I. L. (2015) *Skandal Terungkap, CEO Toshiba Mundur*. Available at:

<https://www.liputan6.com/saham/read/2277114/skandal-terungkap-ceo-toshiba-mundur> (Accessed: 23 April 2022).

- Hambrick dan Mason (1984) 'Upper Echelons : The Organization as a Reflection of Its Top Managers', *The Academy of Management Review*, Volume 9(2).
- Hanifah, M. R. (2017) *Pengaruh Struktur Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Pada Bank Umum Syariah di Indonesia*. Universitas Diponegoro.
- Hartono (2011) *Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. . (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Illahi, I. (2019) 'Fenomena Manajemen Laba Pada Perbankan Syariah di Indonesia dan Tindakan Mitigasinya', *EKONOMIKA SYARIAH: Journal of Economic Studies*, 3(2), p. 1. doi: 10.30983/es.v3i2.2553.
- Imam Fahmi (2014) *Manajemen Keuangan dan Pasar Modal*. Bandung: Alfabeta.
- Imam Ghozali (2013) *Analisis Multivariant dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam Ghozali (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jamiyattu Toyyibah (2012) *Pengaruh Karakteristik Diversitas Komisaris dan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan*. Universitas Indonesia.
- Ketut Astari dan Ratih Suryawan (2017) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Laba', *E-Jurnal Akuntansi*, 20(1), pp. 290–319.
- Kinder (1981) *Research Methods in Social Relations*. New York: Holt, Rineheart & Winston, Inc.
- King, T., Srivastav, A., & Williams, J. (2016) 'What's in an education? Implications of CEO education for bank performance. J', *Journal of Corporate Finance*, 37, 287–30.
- Kodriyah; Suprihatin, Neneng Sri; Oktavianti, S. (2017) 'Peran Dewan Pengawas Syariah, Komite Audit Dan Dewan Komisaris Dalam Mendeteksi Praktik Manajemen Laba', *Jurnal Akuntansi*, 4(2), pp. 59–64.
- Kodriyah dan Fitri Annisa (2017) 'Pengaruh Free Cash Flow dan Leverage Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Manufaktur di BEI', *Jurnal Akuntansi*, 3(2), pp. 64–76.
- Luo, J. hui, Xiang, Y., & Huang, Z. (2017) 'Female directors and real activities manipulation: Evidence from China.', *China Journal of Accounting Research*, 10(2).

- Merchant, K dan Rockness, J. (1994) 'The Ethics Of Managing Earnings: An Empirical Investigation', *Journal Accounting And Public Policy*.
- Muh Effendi (2016) *The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, R. and Pribadi, P. (2020) 'Pengaruh Kompensasi Bonus, Pendidikan dan Komposisi Gender Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba pada Bank Syariah di Indonesia', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(1), pp. 53–69. doi: 10.29040/jiei.v6i1.601.
- MYs (2003) *Kronologis Kasus Bank Lippo versi Koalisi Masyarakat*. Available at: <https://www.hukumonline.com/berita/a/kronologis-kasus-bank-lippo-versi-koalisi--masyarakat-hol7516> (Accessed: 22 April 2022).
- Ni Komang Rini Handayani, I. W. R. dan S. E. J. (2020) 'Pengaruh Ukuran Perusahaan, Kompensasi Bonus dan Leverage Terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursas Efek Indonesia Periode 2016-2018', *jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, volume 1,.
- Nurjanah, S. (2017) 'Pengaruh Ukuran Perusahaan, Kepemilikan institusional, Komite Audit, dan Dewan Pengawas Syariah terhadap Manajemen Laba (Studi pada Bank Umum Syariah Indonesia)', *Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 53(9), pp. 1689–1699.
- Panjaitan, D. K. and Muslih, M. (2019) 'MANAJEMEN LABA: UKURAN PERUSAHAAN, KEPEMILIKAN MANAJERIAL DAN KOMPENSASI BONUS (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017)', 11(1), pp. 1–20. doi: 10.17509/jaset.v11i1.15726.
- Pramithasari, A. A. P. K. and Yasa, G. W. (2017) 'The Effect Of Good Corporate Governance On Earnings Management In Companies That Perform IPO', *The Indonesian Accounting Review*, 6(1), p. 37. doi: 10.14414/tiar.v6i1.851.
- Rehman, R., Ahmad, M. I., and Ali, R. (2019) 'Does capital structure mediate the link between CEO characteristics and firm performance?', *Management Decision*, Vol. 58 No.
- Rohmaniyah, A. and Khanifah, K. (2018) 'Analisis Manajemen Laba Pada Laporan Keuangan Perbankan Syariah', *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), pp. 9–15. doi: 10.31942/akses.v13i1.3225.
- Rosady, R. S. A. and Abidin, K. (2019) 'Pengaruh Kompensasi Bonus Dan Leverage Terhadap Manajemen Laba (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2012)', *Liability*, 2(2), pp. 40–62.
- Scout, W. R. (2006) *Financial Accounting Theory*. 2nd editio. CANADA: Prentice

Hall.

- Silaban, M. W. (2019) *Teller BRI Gelapkan Uang Sejak April 2018*. Available at: <https://bisnis.tempo.co/read/1170909/teller-bri-gelapkan-uang-sejak-april-2018/full&view=ok> (Accessed: 22 April 2022).
- Simajuntak, B. and Anugerah, L. A. (2019) ‘Pengaruh Kecakapan Manajerial, Penerapan Corporate Governance, Kompensasi Bonus Dan Leverage Terhadap Manajemen Laba Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi (Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei 2015-2017)’, *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, 5(2), p. 165. doi: 10.25105/jmat.v5i2.5072.
- Sugiyono (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Supriyono (2000) *Sistem Pengendalian Manajemen*. Ed 1 Buku. Yogyakarta: BPF.
- Susdjana (2005) *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Uma Sekaran dan Roger Bougie (2014) *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6 Bu. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Watts, R. L. dan J. L. Z. (1986) *Positive Accounting Theory*. USA: Prentice-Hall.
- Wright, A. (1987) ‘The Comparative Performance of MBAs versus BAs in Public Accounting Firms Manager’, *Journal of Accountancy*.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A