

**PENGARUH *GENDER DIVERSITY* TERHADAP NILAI
PERUSAHAAN DENGAN MANAJEMEN LABA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

**(Studi Pada Perusahaan Sub Sektor *Property* Dan *Real Estate* Di
Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2016-2019)**

SKRIPSI



Oleh

VICKY LAXITNA CHESA

NIM : 17510148

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2021

**PENGARUH *GENDER DIVERSITY* TERHADAP NILAI
PERUSAHAAN DENGAN MANAJEMEN LABA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Pada Perusahaan Sub Sektor *Property Dan Real Estate* Di
Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2016-2019)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh
VICKY LAXITNA CHESA
NIM : 17510148

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *GENDER DIVERSITY* TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN MANAJEMEN LABA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Pada Perusahaan Sub Sektor *Property Dan Real Estate* Di
Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2016-2019)

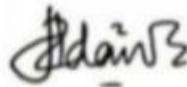
SKRIPSI

Oleh :

VICKY LAXITNA CHESA

NIM : 17510148

Telah Disetujui, 15 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



MARDIANA, SE., MM
NIP. 1974051920160801 2 192

Mengetahui :
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto MM, MRA
NIP. 1970816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vicky Laxitna Chesa

NIM : 17510148

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH *GENDER DIVERSITY* TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN MANAJEMEN LABA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor *Property Dan Real Estate* Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2016-2019)

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 30 Juni 2021
Hormat saya,



Vicky Laxitna Chesa

NIM : 17510148

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur sedalam-dalamnya kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat, kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

Dengan penuh kerendahan hati, saya persembahkan karya kecil ini kepada orang-orang yang senantiasa membantu dan mendo'akan selama ini. Terutama pada kedua orang tua saya, bapak Suyitno dan ibu Lasmiatun, kakak dan adik saya serta seluruh saudara dan teman-teman yang telah membantu dan memberikan dukungan.

Tidak banyak kata yang dapat saya ucapkan, semoga Allah SWT memberikan kebahagiaan bagi kita semua. Amiin...

HALAMAN MOTTO

**Selalu Ada Jalan
Di Setiap Usaha dan Do'a**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh *Gender Diversity* terhadap Nilai Perusahaan dengan Manajemen Laba sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Perusahaan Sub Sektor *Property* dan *Real Estate* di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2016-2019).

Shalawat serta salam tetap turunkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yaitu Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Mardiana, SE., MM. selaku dosen pembimbing skripsi yang berperan dalam menyelesaikan skripsi ini, yang selalu mendampingi dan memberi semangat.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Ibu Lasmiatun, Bapak Suyitno, Kakak Hendar Laxitna Fitra, Adek Lintang Laxitna Putri yang selalu memberikan dukungan dan do'a.
7. Seluruh teman-teman serta teman dekat saya yang selalu hadir memberikan dukungan, semangat, serta meluangkan waktunya untuk membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman mahasiswa jurusan manajemen 2017 yang telah berjuang bersama.
9. Seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam penulisan skripsi ini dan tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dan di akhir, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amiin ya Robbal'Alamin.

Malang, 12 Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat dan Kegunaan.....	8
1.5 Batasan Masalah	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teori	26
2.2.1 Teori Stakeholder	26
2.2.2 Teori <i>Trade-off</i>	27
2.2.3 Nilai Perusahaan.....	28
2.2.4 <i>Gender Diversity</i>	35
2.2.5 Manajemen Laba	39
2.3 Kerangka Konseptual	45
2.4 Pengembangan Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	50

3.2 Lokasi Penelitian.....	50
3.3 Populasi.....	51
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	51
3.5 Sampel	52
3.6 Data dan Jenis Data	52
3.7 Teknik Penumpulan Data.....	53
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	53
3.8.1 Variabel Dependen	54
3.8.2 Variabel Independent	55
3.8.3 Variabel <i>Intervening</i>	55
3.9 Analisis Data.....	57
3.9.1 Pengukuran Metode PLS.....	58
3.9.2 Langkah-Langkah PLS.....	58
3.9.3 Uji Intervening.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1 Hasil Penelitian.....	64
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	64
4.1.2 Data Analisis	66
4.1.3 Statistik Deskriptif.....	67
4.1.4 Hasil Analisis PLS.....	69
4.1.5 Analisis Hipotesis	77
4.2 Pembahasan.....	79
4.2.1 Pengaruh <i>Gender Diversity</i> Terhadap Nilai Perusahaan	79
4.2.2 Pengaruh <i>Gender Diversity</i> Terhadap Manajemen Laba	82
4.2.3 Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Nilai Perusahaan.....	85
4.2.4 Pengaruh <i>Gender Diversity</i> Terhadap Nilai Perusahaan Dengan manajemen Laba Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	87
BAB V PENUTUP	91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Pemimpin Wanita Sub Sektor Property Dan Real Estate 2016-2019.....	6
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel II.2 Persamaan dan perbedaan penelitian sebelumnya	25
Tabel II.3 Kerangka Konseptual	45
Tabel III.1 Kriteria Pengambilan Sampel.....	51
Tabel III.2 Perusahaan yang menjadi sampel penelitian	52
Tabel III.3 Operasional Variabel	54
Tabel III.4 Kriteria Penilaian PLS	59
Tabel III.5 Metode Pemeriksaan.....	62
Tabel IV.1 Data Variabel	66
Tabel IV.2 Statistik Deskriptif.....	67
Tabel IV.3 Outer Loading	71
Tabel IV.4 Validitas dan Reliabilitas Konstruk.....	73
Tabel IV.5 R Square.....	75
Tabel IV.6 F Square	77
Tabel IV.7 Hipotesis	78
Tabel IV.8 Hipotesis 4	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Outer Model	70
Gambar IV.2 Uji Validitas	71
Gambar IV.3 Grafik Nilai AVE.....	73
Gambar IV.4 Grafik Reliabilitas Composit	74
Gambar IV.5 Inner Model	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Daftar Persentase Wanita Di Dalam Jajaran Pimpinan Direksi Perusahaan Subsektor <i>Property Dan Real Estate</i> Tahun 2016-2019.....	99
Lampiran II Daftar Nilai Perusahaan Subsektor <i>Property dan Real Estate</i> Tahun 2016-2019.....	101
Lampiran III Daftar Nilai Discretionary Accruals (NDA).....	104
Lampiran IV Hasil Output Spss.....	119
Lampiran V Surat Keterangan Penelitian.....	124
Lampiran VI Bukti Konsultasi.....	125
Lampiran VII Biodata Peneliti.....	126
Lampiran VIII Surat Keterangan Plagiarisme.....	127
Lampiran IX Hasil Uji Plagiarisme.....	128

ABSTRAK

Vicky Laxitna Chesa. 2021. SKRIPSI. Judul : "Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor *Property* dan *Real Estate* di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2016-2019)".

Pembimbing : Mardiana, SE., MM

Kata Kunci : *Gender Diversity*, Nilai Perusahaan, Manajemen Laba

Nilai Perusahaan merupakan tolak ukur untuk pasar dalam memberikan penilaian perusahaan secara keseluruhan. Semakin perusahaan berhasil dalam memaksimalkan kinerja dan memperhatikan kondisi internal dan eksternal perusahaan, nilai yang dihasilkan akan semakin baik. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana manajemen laba dalam mempengaruhi secara tidak langsung hubungan diversitas gender dalam kepemimpinan direksi terhadap nilai perusahaan.

Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square*. Data sekunder diperoleh dari laporan keuangan tahunan perusahaan sub sektor *property dan real estate* periode 2016-2019 yang diakses di website resmi www.idx.co.id melalui Galeri Investasi Syariah UIN Malang menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel penelitian sebanyak delapan belas perusahaan sub sektor *property dan real estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *Gender Diversity* secara langsung tidak berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan. Sedangkan *Gender Diversity* secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba. Dan Manajemen Laba secara langsung tidak berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan. Pengaruh secara tidak langsung Manajemen Laba tidak dapat mempengaruhi hubungan *Gender Diversity* terhadap Nilai Perusahaan.

ABSTRACT

Vicky Laxitna Chesa. 2021. THESIS. Title : "The Effect of Gender Diversity on Company Value With Earnings Management as an Intervening Variable (Study on Property and Real Estate Sub-Sector Companies on the Indonesia Stock Exchange (IDX) 2016-2019)".

Advisor : Mardiana, SE., MM

Keywords : Gender Diversity, Firm Value, Earning Management

Company Value is a benchmark for the market in providing an overall company assessment. The more successful the company is in maximizing performance and paying attention to the company's internal and external conditions, the better the value will be. The purpose of this study is to find out how earnings management indirectly influences the relationship of gender diversity in the leadership of directors to firm value.

This research uses Partial Least Square analysis. Secondary data is obtained from the annual financial statements of the property and real estate sub-sector companies for the 2016-2019 period which is accessed on the official website www.idx.co.id through the Sharia Investment Gallery of UIN Malang using purposive sampling technique. The research sample is eighteen property and real estate sub-sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange.

The results of the study show that Gender Diversity has no direct effect on firm value. Meanwhile, Gender Diversity directly has a significant positive effect on earnings management. And Earnings Management has no direct effect on Company Value. The indirect influence of Earnings Management cannot affect the relationship of Gender Diversity to Company Value.

مستخلص البحث

فيكي لأكسيتنا تشيسا. ٢٠٢١. البحث الجامعي. العنوان : " تأثير التنوع بين الجنسين على قيمة الشركة مع إدارة الأرباح كمتغير متدخل (دراسة حول شركات القطاع الفرعي للعقارات والعقارات في بورصة إندونيسيا (IDX) لعام ٢٠١٦-٢٠١٩)". إشراف : ماردينا, SE, MM.

الكلمات المفتاحية : التنوع بين الجنسين، قيم الشركات، إدارة الأرباح

قيمة الشركة هي معيار للسوق غير مقلوب في تقديم تقييم شامل للشركة. كلما كانت الشركة أكثر نجاحا في تعظيم الأداء والاهتمام بالظروف الداخلية والخارجية للشركة ، كلما كانت القيمة الناتجة أفضل. الهدف من البحث هو معرفة كيف تؤثر إدارة الأرباح بشكل غير مباشر على علاقة التنوع بين الجنسين في قيادة المديرين بقيمة الشركة.

تستخدم هذا البحث تحليلا جزئيا أقل مربعا. البيانات الثانوية التي تم الحصول عليها من البيانات المالية السنوية لشركات العقارات والقطاع العقاري ٢٠١٦- ٢٠١٩ التي تم الوصول إليها على الموقع الرسمي www.idx.co.id من خلال معرض كلية الشريعة جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج للاستثمار باستخدام تقنيات أخذ العينات التنقيية. عينة من ثماني عشرة شركة عقارية و عقارية مدرجة في بورصة إندونيسيا.

أما نتائج البحث أن التنوع بين الجنسين ليس له أي تأثير مباشر على قيم الشركة. في حين أن التنوع بين الجنسين له تأثير إيجابي كبير على إدارة الأرباح. وإدارة الأرباح مباشرة ليس لها أي تأثير على قيمة الشركة. التأثير غير المباشر لإدارة الأرباح لا يمكن أن يؤثر على علاقة التنوع بين الجنسين بقيم الشركة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan pasal 1 huruf b, perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta bkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk memperoleh keuntungan dan atau laba (UU No.3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan). Setiap perusahaan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerjanya sendiri guna memperoleh nilai perusahaan yang lebih tinggi.

Nilai perusahaan dapat diartikan sebagai nilai yang bersedia dibayar pembeli jika perusahaan tersebut dijual (Husnan 2010:2). Nilai perusahaan biasanya berkaitan dengan harga pasar saham perusahaan tersebut. Harga pasar tersebut merupakan persepsi investor terhadap perusahaan, dimana pada bursa saham harga pasar mengartikan harga yang bersedia dibayar oleh investor untuk setiap lembar saham perusahaan. Maka semakin tinggi harga saham mengartikan semakin tinggi nilai perusahaan. Untuk memaksimalkan nilai perusahaan, pada umumnya pemegang saham memberikan kepercayaan pengelolaan perusahaan kepada manajemen perusahaan. Manajemen sebagai pihak mengelola perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan segala informasi kondisi perusahaan sebagai wujud pertanggung jawaban terhadap pemegang saham (*investor*) yang

dituliskan dalam laporan keuangan. Maka dari itu dapat dikatakan tujuan dari perusahaan adalah untuk mensejahterakan para pemegang saham (*investor*) melalui cara meningkatkan nilai perusahaannya.

Dalam upaya memaksimalkan nilai perusahaan, komposisi struktur organisasi dalam manajemen perusahaan harus diatur dan disusun sebaik mungkin. Kinerja perusahaan menjadi tuntutan utama untuk mampu meningkatkan nilai perusahaan. Menurut Martabar,dkk (2018) komposisi struktur organisasi dalam manajemen perusahaan jika dikaitkan dengan kinerja perusahaan, dapat dikatakan bahwa kecenderungan kenaikan besarnya keberagaman gender memiliki kesamaan arah. Apabila hal ini dihubungkan dengan teori *stewardship* yang mengemukakan bahwa perlunya kolaborasi antara manajemen yang nantinya kinerja akan tercapai, dan didukung dengan tata kelola yang baik, yang menyatakan bahwa diperlukanya keberagaman gender dalam sebuah korporasi dengan harapan terjadi peningkatan kinerja perusahaan.

Isu keragaman gender sering menjadi topik pembicaraan, dan tidak ada batasan pembahasan yang mengikuti perkembangan zaman. Di era modern saat ini, berbagai keragaman dari ras, latar belakang, dan gender telah menyatu untuk menciptakan lebih banyak peluang, bebas dari pengaruh subjektif pribadi. Francesca Lagerberg (2017) dalam artikel Grant Thornton 2017 setelah meneliti secara global dengan menghubungkan keragaman gender dan peningkatan bisnis, menunjukkan bahwa kurangnya partisipasi wanita dalam tim manajemen. Alasan kurangnya keragaman gender adalah ketergantungan pada budaya bisnis individu, yang mengkhawatirkan adalah pada saat ini terdeteksi adanya perasaan bahwa isu

keragaman gender mulai kehilangan pengaruh dan hal ini tidak dapat dibiarkan saja. Perusahaan saat ini dituntut harus lebih produktif, lebih inovatif dan lebih terbuka dalam banyak hal jika ingin berkembang (Grant Thornton 2017).

Penelitian Mc. Kisney & Co. And LeanIn.org tahun 2016 dimana berdasarkan situs *Entrepreneur.India* adalah satu studi terbesar yang membahas gender hingga tahun 2019 mencatat bahwa jenis kelamin pria lebih dimenangkan dalam hal promosi, serta tugas yang berat dan akses yang lebih untuk mencapai puncak manajemen dalam perusahaan lebih didominasi oleh pria dibandingkan wanita. Dalam studi tersebut menyebutkan bahwa 46% wanita yang ikut serta dalam pekerjaan, hanya 1% yang dapat dipromosikan naik ke posisi direksi utama (EntrepreneurIndia.com,2019).

Kepemimpinan perusahaan dapat mempengaruhi nilai perusahaan karena investor dapat memprediksi perusahaan apabila terdapat pergantian kepemimpinan. Sehingga kondisi demografi pemimpin perusahaan turut diperhatikan oleh investor. Adanya diversitas gender dalam kepemimpinan perusahaan akan membuat keputusan akan lebih tepat dan bijak sehingga segala aktifitas yang dilakukan perusahaan dapat lebih maksimal (Kusumatuti, 2007). Merujuk pada penelitian yang dilakukan Peter Agyemang (2017) menganalisis diversitas gender dengan hubungan antara Tobins'Q sebagai pengukur kinerja keuangan. Penelitian dilakukan di lembaga keuangan Inggris menunjukkan bahwa keberadaan perempuan para dewan perusahaan lembaga keuangan Inggris memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik hubungan dengan nilai perusahaan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Syamsudin, dkk (2017) yang dilakukan pada dewan

perusahaan manufaktur umum di Indonesia. Menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam Dewan Komisaris dan Direksi berpengaruh terhadap nilai perusahaan secara positif dan signifikan.

Keberagaman gender selain berpengaruh secara langsung, dapat juga berpengaruh secara tidak langsung. Merujuk pada teori keagenan bahwa tujuannya adalah memperbaiki hubungan yang bersifat konflikual antara berbagai pihak yang terkait dan organisasi. Perbedaan kepentingan berbagai pihak seperti halnya sumber daya, penentuan kekuasaan, pengambilan keputusan dan lain sebagainya harus dikelola sebaik mungkin agar pemilik modal tidak dirugikan. Asumsi yang mendasari teori agensi yaitu bahwa para pekerja pada dasarnya selalu bertindak atas kepentingannya sendiri sehingga perlu dibuatnya suatu mekanisme dimana para pekerja tunduk kepada kepentingan pemilik modal (*shareholder*) (Prasetyantoko,2008). Semua pemilik modal mengharapkan keuntungan dari bisnis yang dibiayainya, dengan hal tersebut seorang manajer dituntut untuk melakukan berbagai cara demi tercapainya keinginan dari pemilik modal (*shareholder*) serta pihak yang berkepentingan (*stakeholder*).

Di sisi lain, selain untuk memperoleh keuntungan manajer juga harus memikirkan informasi terkait laporan keuangan perusahaan. karena laporan keuangan merupakan informasi penting yang diperlukan oleh pihak dari luar perusahaan. Dalam penyusunan laporan keuangan perusahaan, manajer dituntut untuk menunjukkan informasi terkait keuangan perusahaan dalam kondisi sebaik mungkin. Untuk meyakinkan pihak eksternal, manajer sering kali melakukan praktik manajemen laba untuk menjaga kondisi keuangan perusahaan. Menurut

Davidson dalam Meutia (2004) menunjukkan manajemen laba merupakan proses dilakukannya tindakan yang disengaja oleh manajer dengan batasan-batasan prinsip untuk meningkatkan pendapatan.

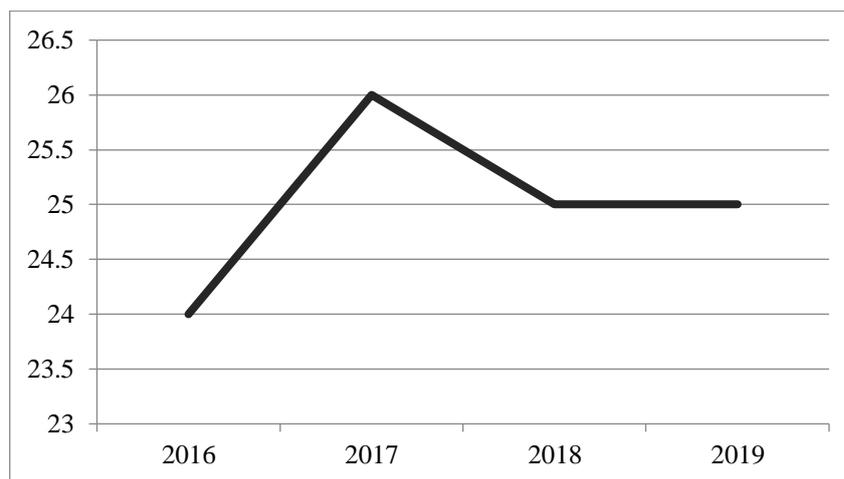
Manajemen laba dilakukan untuk meningkatkan utilitas seorang manajer. Berbagai bentuk manajemen laba dilakukan demi tujuan yang beragam dan tentunya memiliki sisi kelebihan dan kekurangan bagi perusahaan. demi tercapainya kepentingan pihak *shareholder* dan *stakeholder*, seorang manajer harus memiliki strategi yang matang dalam melakukan praktik manajemen laba dan mempertimbangkan kemungkinan baik maupun buruknya. Karena menyangkut hasrat kepentingan banyak pihak (Scott,1997). Dalam pengambilan keputusan tersebut peran gender sangat signifikan, karena kehadiran wanita di dalam pimpinan direksi mempengaruhi dalam proses pengambilan keputusan dalam penelitian. Widya dan Widi (2019) menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih berhati-hati dan memungkinkan kebijaksanaan dalam hal pelaporan keuangan.

Dengan hadirnya proporsi wanita dalam pimpinan perusahaan menjadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Keputusan dalam melakukan praktik manajemen laba tentunya memiliki resiko tinggi dan tugas yang berat, karena menyangkut masa depan perusahaan. Ketika manajer menerapkan praktik manajemen laba tentunya ada harapan yang diinginkan oleh seorang manajer yaitu memperoleh keyakinan dan nilai perusahaan lebih dari pihak eksternal perusahaan. Dengan semakin baik kondisi keuangan perusahaan, akan menarik perhatian para investor untuk melakukan investasi di perusahaan tersebut. dan

semakin banyak investasi yang masuk akan meningkatkan harga saham dan tentunya meningkatkan nilai perusahaan (Silvia Indrarini, 2019:3).

Terdapat salah satu dari tiga sub sektor yang terdapat di dalam Bursa Efek Indonesia dimana banyak kontribusi sebagai dewan dengan jabatan tinggi duduki oleh wanita (Grant Thornton,2017). Tiga sub sektor tersebut antara lain adalah sub sektor *Property* dan *Real Estate*, sub sektor Pariwisata dan sub sektor Transportasi. Dalam pemilihan sub sektor penelitian ini menerapkan *purposive sampel* penelitian dan mengambil sampel yang paling sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan kriteria pengambilan sampel, sub sektor *property* dan *real estate* merupakan sub sektor yang sesuai dengan kriteria pemilihan. Dapat dilihat dari data total pemimpin wanita sub sektor *property* dan *real estate* melalui grafik sebagai berikut.

Tabel I.1 Jumlah Pemimpin Wanita Sub Sektor *Property* Dan *Real Estate* 2016-2019



Sumber: Data diolah,2021

Dari Grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah pemimpin wanita dari delapan belas perusahaan di sub sektor *property* dan *real estate* menunjukkan

perubahan setiap tahunnya yaitu pada tahun 2016 berjumlah dua puluh empat pemimpin wanita, pada tahun 2017 berjumlah dua puluh enam pemimpin wanita, dan pada tahun 2018 dan 2019 berjumlah dua puluh lima pemimpin wanita.

Mengingat properti merupakan kebutuhan yang sangat dibutuhkan selain sandang dan pangan. Dengan kondisi tersebut *property* dan *real estate* tidak akan jauh dari para investor. Di Indonesia kebutuhan akan papan menjadikan pentingnya sub sektor *property* dan *real estate*, dapat dilihat dari kebutuhan akan tempat tinggal, kawasan perkantoran, perbelanjaan yang menjadikan sub sektor ini selalu diminati. Melihat pada penelitian yang dilansir Grant Thornton tahun 2017, menunjukkan bahwa pemimpin wanita mendominasi di sub sektor *property* dan *real estate* dibandingkan sub sektor lain di Indonesia. Dengan ini, maka peneliti memilih sub sektor *property* dan *real estate* sebagai objek penelitian.

Untuk mengetahui pengaruh secara negatif maupun positif serta signifikan maupun tidak signifikan masing-masing variabel, hubungan masing-masing variabel akan diketahui dengan menggunakan metode *intervening* menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan manajemen laba sebagai variabel mediasi hubungan antara gender diversity terhadap nilai perusahaan. Dimana hal tersebut menjadi pembaruan dalam penelitian dikarenakan masih belum terdapat penelitian yang menggunakan manajemen laba untuk memediasi pengaruh hubungan tersebut.

Bedasarkan fenomena diatas, perlu dilakukanya penelitian untuk mendapatkan bukti secara teoritis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen laba dalam mempengaruhi secara tidak langsung

hubungan *diversitas gender* dalam kepemimpinan direksi terhadap nilai perusahaan. Oleh karena itu maka penelitian ini berjudul “**Pengaruh Gender Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Property Dan Real Estate Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2016-2019)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti memperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *gender diversity* berpengaruh terhadap nilai perusahaan ?
2. Apakah *gender diversity* berpengaruh terhadap manajemen laba ?
3. Apakah manajemen laba berpengaruh terhadap nilai perusahaan ?
4. Apakah manajemen laba mempengaruhi secara tidak langsung hubungan *gender diversity* terhadap nilai perusahaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah diatas, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *gender diversity* terhadap nilai perusahaan
2. Untuk mengetahui pengaruh *gender diversity* terhadap manajemen laba
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen laba terhadap nilai perusahaan
4. Untuk mengetahui manajemen laba mempengaruhi secara tidak langsung hubungan *gender diversity* terhadap nilai perusahaan

1.4 Manfaat dan Kegunaan

1. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan sebelum mengambil keputusan dan menerapkan kebijakan yang akan diterapkan di masa yang akan datang.

2. Bagi Inverstor

Manfaat bagi investor, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan untuk meminimalisir resiko yang akan dihadapi investor sebelum melakukan investasi.

3. Bagi Akademisi

Manfaat bagi akademisi, diharapkan dapat menjadi rujukan, sumber informasi untuk penelitian selanjutnya. Supaya lebih berkembang dengan pemilihan variabel yang lebih beragam dan objek yang berbeda.

1.5 Batasan Masalah

Adapaun batasan dalam penelitian ini berdasarkan uraian diatas yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dalam sub sektor *Property* dan *Real Estate* tahun 2016-2019.
2. Perusahaan yang mempublikasikan laporan keuangan berturut-turut selama tahun 2016-2019.
3. Perusahaan yang terdapat jenis kelamin wanita dalam *leaderboard* perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang terkait tentang penelitian pengaruh *Gender diversity* terhadap nilai perusahaan dengan manajemen laba sebagai variabel *intervening* antara lain : penelitian Roihan & Maran (2016) yang berjudul *Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value : Examining Large Companies Using Panel Data Approach*, menunjukkan bahwa gender dan partisipasi etnis tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Namun dalam penelitian yang dilakukan Voi Thi dan Bui Phan (2017) menunjukkan terdapat efek negatif pada hubungan keberagaman gender dan kinerja pasar perusahaan.

Terhadap hasil penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya, pada penelitian yang dilakukan Syamsudin, Erna, & Sajidah (2017) yang menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan komisaris dan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Peter & Hannu (2017) yang menunjukkan bahwa keberadaan perempuan para dewan perusahaan lembaga keuangan Inggris memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik hubungan dengan nilai perusahaan. Hasil penelitian yang sama juga dinyatakan dalam penelitian Ayman, dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa menanamkan kuota *gender* di manajemen puncak dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Pada variabel *gender diversity* berpengaruh negatif dengan manajemen laba ditunjukkan pada hasil penelitian Oni Novili., dkk. (2016) menunjukkan bahwa posisi CFO wanita lebih berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba. Sedangkan posisi CEO wanita, dewan komisaris wanita, dan komite audit wanita berpengaruh tidak signifikan terhadap manajemen laba. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vladan., dkk. (2018) yang menunjukkan terdapat hubungan linier negatif yang tidak signifikan antara persentase wanita di dewan dan manajemen laba.

Namun pada hasil penelitian yang dilakukan Nitai Chandra., dkk. (2019) Menunjukkan bahwa kehadiran sutradara perempuan, proporsi perempuan direktur di dewan, serta kehadiran direktur wanita independen, semua bentuk tersebut berhubungan positif dengan manajemen laba riil. Dan hasil yang sejalan terhadap pada penelitian Widya dan Widi (2019), dan Viput, dkk. (2020) yang berjudul *The Effect of Earning management on shareholder value and the role of board gender diversity Evidence from terrorism*. Menunjukkan bahwa keragaman gender dewan membantu pemegang saham melihat manajemen laba dengan lebih baik. Kehadiran direktur wanita secara signifikan mengurangi sejauh mana pemegang saham diyakinkan oleh manajemen laba.

Pada variabel manajemen laba dan nilai perusahaan terdapat hubungan negatif penelitian Ustman & Abdul (2016) tentang pengaruh manajemen laba terhadap nilai perusahaan sebelum dan saat implementasi IFRS. Menunjukkan Manajemen laba diukur dengan discretionary accrual berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan sebelum IFRS dan manajemen laba berpengaruh positif

terhadap nilai perusahaan saat implementasi IFRS secara tidak signifikan. Yang artinya manajemen laba tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan. Sedangkan pada penelitian Emy & Maswar (2016) menunjukkan bahwa tindakan manajemen laba tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil tersebut juga terdapat pada penelitian yang dilakukan Nanik & Selvy (2018) menunjukkan bahwa manajemen laba tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

Namun hasil pengaruh positif manajemen laba pada nilai perusahaan terdapat pada penelitian Feng Yi-Chang, dkk. (2017) yang berjudul *The Impact Of Currency Derivative Usage And Earnings Management On Firm Value*. Menunjukkan bahwa *earning management* dapat berkontribusi pada peningkatan nilai perusahaan. Diartikan bahwa manajemen laba memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Namun hasil penelitian yang dilakukan Dikky & Saarce (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara manajemen laba terhadap nilai perusahaan.

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

NO.	Peneliti, (Tahun), Judul Penelitian	Variabel	Metode / analisis Data	Hasil Penelitian
1	Roihan Hassan dan Maran Marimutu (2016) Corporate Governance, Board Diversity, And Firm Value : Examining	Dependen : ROA, ROE, Tobins'q Independen : Gendiv, Ethnicdiv, Agep	Analisis kapitalisasi pasar, statistic deskriptif, uji akar unit panel, uji	1. Keragaman di tingkat dewan berkenaan dengan kinerja perusahaan berpengaruh signifikan hasil positif dan

NO.	Peneliti, (Tahun), Judul Penelitian	Variabel	Metode / analisis Data	Hasil Penelitian
	Large Companies Using Panel Data Approach.	Kontrol : FAge, FSize, Bsize, FInlev, BR, Growthoppt	pencilan jarak masak, OLS gabungan, efek acak, dan teknik efek tetap	negative. 2. Profil usia direktur sangat signifikan secara positif terhadap nilai perusahaan. 3. Gender dan partisipasi etnis tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. 4. Variabel control seperti usia perusahaan, ukuran perusahaan, dan ukuran dewan komisaris signifikan secara positif yang berarti variabel- variabel ini juga signifikan mempengaruhi nilai perusahaan.

NO.	Peneliti, (Tahun), Judul Penelitian	Variabel	Metode / analisis Data	Hasil Penelitian
2	Emy Wahyu Kristanti, dan Maswar Patuh Priyadi. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance Sebagai Pemoderasi Hubungan Manajemen Laba Terhadap Nilai Perusahaan.	Dependen : tobins'q Independen : Discretionary Acrual Moderasi : Good corporate governance (GCG) Control : ukuran perusahaan	Analisis regresi linier berganda	1. Tindakan manajemen laba tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan 2. GCG berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan 3. GCG tidak mampu memoderasi pengaruh manajemen laba terhadap nilai perusahaan ukuran perusahaan sebagai variabel control dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan
3	Ustman, Imam Subekti, dan	Dependen : Tobins'q	Model estimasi	Manajemen laba diukur dengan

NO.	Peneliti, (Tahun), Judul Penelitian	Variabel	Metode / analisis Data	Hasil Penelitian
	Abdul Ghofar. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Nilai Perusahaan Sebelum Dan Saat Implementasi IFRS.	Independen : discretionary accrual Control : size, kualitas audit	regresi linier berganda	discretionary accrual berpengaruh negative terhadap nilai perusahaan sebelum IFRS dan manajemen laba berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan saat implementasi IFRS secara tidak signifikan. Yang artinya manajemen laba tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai perusahaan.
4	Oni Novilia, Paskah Ika Nugroho. (2016). Pengaruh Manajemen Puncak Wanita Terhadap Manajemen Laba	Dependen : Discretionary accrual Independen : CFO wanita, CEO wanita, dewan komisaris wanita, komite audit wanita	Analisis deskriptif dan regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa posisi CFO wanita lebih berpengaruh negative signifikan terhadap manajemen laba. Sedangkan posisi CEO wanita, dewan komisaris wanita, dan komite audit

NO.	Peneliti, (Tahun), Judul Penelitian	Variabel	Metode / analisis Data	Hasil Penelitian
		Control : Loss, leverage, ukuran perusahaan, dan pertumbuhan penjualan		wanita berpengaruh tidak signifikan terhadap manajemen laba.
5	Syamsudin, Erna Setiany, dan Sajidah. (2017). Gender Diversity And Firm Value : A Study On Boards Of Public Manufacturing Firms In Indonesia.	dependent : Tobins'q independent : Gend-DK, Gend- DD, EDU-KK	Analisis deskriptif dan Regresi linear berganda	Keberagaman gender dalam Dewan Komisaris dan Direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan.
6	Peter Agyemang- mintah, dan Hannu Schadewitz. (2017). Gender Diversity And Firm Value : Evidence From UK Financial Institutions	Dependen : Tobins'q Independen : Gender Control : Growht, leverage, size	Analisis statistic deskrip, dan Model regresi	Menujukan bahwa keberadaan perempuan para dewan perusahaan lemabaga keuangan inggris memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik hubungan dengan nilai perusahaan.

NO.	Peneliti, (Tahun), Judul Penelitian	Variabel	Metode / analisis Data	Hasil Penelitian
7	Voi Thi Thuy Anh, dan Bui Phan Nha Khanh. (2017). Impact Of Board Gender Diversity On Firm Value : International Evidence.	Dependens : Tobins'q Independens : board size, board independence, board Gender Diversity, CEO duality, CEO Tenure Control : size, leverage, growth opportunity, liquidity	Model regresi	Keragaman gender memiliki efek negative pada kinerja pasar perusahaan. Korelasi negative dapat dijelaskan oleh fakta bahwa kehadiran perempuan di dewan meningkatkan fungsi pengawasan.
8	Feng Yi-Chang, Chin wen hsin, dan Shin rong Shiah hou. (2017). The Impact Of Currency Derivative Usage And Earnings. management on firm value	Dependens : Tobins'q Independens : Earning Management small-loss	Model regresi berganda	1. Terdapat dampak positif secara signifikan dari penggunaan FCD pada perusahaan nilai pasar. 2. EM dapat berkontribusi pada peningkatan nilai perusahaan.

NO.	Peneliti, (Tahun), Judul Penelitian	Variabel	Metode / analisis Data	Hasil Penelitian
9	Dicky Wijaya dan Saarse Elaye Hatane. (2017). Pengaruh Board Size Terhadap Firm Value Melalui Earning Management Sebagai Variabel Intervening.	Dependensi : Tobin's q Independensi : total jumlah anggota dewan komisaris Mediasi : discretionary accrual	Analisis Partial Least Square (PLS)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara board size terhadap firm value 2. Board size berpengaruh negatif signifikan terhadap earning management 3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara earning management terhadap firm value 4. Earning management belum dapat memediasi dengan baik hubungan board

NO.	Peneliti, (Tahun), Judul Penelitian	Variabel	Metode / analisis Data	Hasil Penelitian
				size dan firm value.
10	Susanti dan Nur Fadrijh. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel Intervening.	Dependenden : PBV Independenden : Ukuran perusahaan, ROE Intervening : model <i>Healy</i>	Metode kuantitatif dan analisis statistik	1. Ukuran perusahaan berpengaruh terhadap nilai perusahaan secara signifikan 2. Profitabilitas berpengaruh terhadap nilai perusahaan secara positif 3. Ukuran perusahaan dan profitabilitas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap nilai perusahaan. 4. Manajemen laba dapat memediasi secara tidak langsung

NO.	Peneliti, (Tahun), Judul Penelitian	Variabel	Metode / analisis Data	Hasil Penelitian
				hubungan Ukuran perusahaan dan profitabilitas secara signifikan terhadap nilai perusahaan
11	Nanik lestari, dan Selvy agita ningrum. (2018). Pengaruh Manajemen Laba Dan Tax Avoidance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kualitas Audit Sebagai Variabel Moderasi.	Dependen : Tobins'q Independen : Diskresionary akrual, EffectiveTax Rate Moderasi : AUDIT Control : firm size, firm age	Analisis regresi data panel	1. Manajemen laba tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. 2. Tax avoidance berpengaruh negative terhadap nilai perusahaan 3. Kualitas audit tidak berpengaruh antara hubungan manajemen laba terhadap nilai perusahaan. 4. Kualitas audit tidak

NO.	Peneliti, (Tahun), Judul Penelitian	Variabel	Metode / analisis Data	Hasil Penelitian
				berpengaruh antara hubungan tax avoidance terhadap nilai perusahaan.
12	Vladan Pavlovic, Goranka Knezevic, Radica Bojicic. (2018). Board Gender Diversity And Earning Management In Agricultural Sector – Does It Have Any Influence.	Dependen : praktik manajemen laba Independen : persentase perempuan di dewan Control : total aset	Model regresi	Menunjukkan hubungan linier negative yang tidak signifikan antara persentase wanita di dewan dan manajemen laba
13	Ayman Issa, Mostafa I Elfeky, dan Irfan Ullah. (2019). The Impact of Board Gender Diversity on Firm Value : Evidence From Kuwait.	Dependen : Tobins'q Independen : wanita dummy, indeks Shannon indeks, indeks blau indeks Control : dualitas	Metode generalized system of moment (GMM)	Menunjukkan bahwa menanamkan kuota gender di manajemen puncak dapat meningkatkan nilai perusahaan untuk perusahaan Kuwait.

NO.	Peneliti, (Tahun), Judul Penelitian	Variabel	Metode / analisis Data	Hasil Penelitian
		CEO, ukuran dewan, independensi dewan, leverage, ukuran perusahaan, kekosongan organisasi, tahun, industri		
14	Nitai Chandra Debnath, B.C.M Patnaik, dan Ipseeta Satpathy. (2019). Female Directorship And Earning Management In Bangladesh : Towards An Analytical Assessment.	<p>Dependen : real earning management</p> <p>Independen : jabatan direktur wanita</p> <p>Control : Leverage, Loss, Size, age, OCF</p>	Model regresi	Menunjukkan bahwa kehadiran sutradara perempuan, proporsi perempuan direktur di dewan, serta kehadiran direktur wanita independen, semua bentuk tersebut berhubungan positif dengan manajemen laba riil.
15	Widya Aulia Sudarman dan Widi Hidayat. (2019). Audit Committee And Earning	<p>Dependen : manajemen laba</p> <p>Independen : jenis kelamin</p> <p>Control :</p>	Analisis regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa jenis kelamin komite audit signifikan mempengaruhi manajemen laba,

NO.	Peneliti, (Tahun), Judul Penelitian	Variabel	Metode / analisis Data	Hasil Penelitian
	Management : The Role Of Gender.	leverage, size, stock market value, log size.		menjelaskan bahwa perempuan dalam komite audit lebih berhati-hati dan memungkinkan kebijaksanaan dalam hal pelaporan keuangan.
16	Mardiana (2020) Gender in Investmen on Firm The Value of Firm (Consumer Goods Industry Sector Companies Listed on the IDX)	Dependen : Nilai Perusahaan Independen : Investasi Moderasi : Gender	Partial Least Square	1. Keputusan Investasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan 2. Gender sebagai moderasi mempengaruhi keputusan investasi terhadap nilai perusahaan.
17	Viput Ongsakul, Pornsit Jiraporn, dan Young Sang Kim. (2020). The	Dependen : CAR Independen : Discretionary	Analisis cross- section dan model	Menemukan bahwa keragaman gender dewan membantu pemegang saham

NO.	Peneliti, (Tahun), Judul Penelitian	Variabel	Metode / analisis Data	Hasil Penelitian
	Effect Of Earning Management On Shareholder Value And The Role Of Board Gender Diversity Evidence From Terrorism.	accruals (DCA) Control : Bsize, independent directors, female direktur, Total assets, Total debt/total asset, capital expenditure/total assets, EBIT/total Asset, R&D/total asset, Advertising/total asset, cash Holding/total Asset, Dividen/ total Asset.	regresi	melihat manajemen laba dengan lebih baik. Kehadiran direktur wanita secara signifikan mengurangi sejauh mana pemegang saham diyakinkan oleh manajemen laba.

Sumber : Data diolah peneliti,2021

Pada Tabel 2.1 Penelitian terdahulu menyajikan model dan hasil penelitian yang beragam. Adapaun persamaan penelitian:

1. Persamaan yang pertama yaitu pada variabel yang berkaitan, dimana dari beberapa penelitian terdahulu variabel bebas menggunakan *Gender Diversity*.

2. Persamaan yang kedua terdapat pada variabel terikat, dimana variabel yang digunakan adalah Nilai Perusahaan.
3. Terdapat beberapa penelitian terdahulu pada variabel Nilai Perusahaan menggunakan indikator *Price Book Value* dan variabel Manajemen Laba menggunakan indikator *Discretionary Accruals*.

Selain persamaan juga terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya:

1. Pada penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel *intervening*, pada penelitian ini menerapkan pembaruan dengan menggunakan manajemen laba sebagai variabel *intervening*.
2. Pengujian analisis data penelitian pada penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS).

Tabel II.2 Persamaan dan perbedaan penelitian sebelumnya

NO	Persamaan	Perbedaan
1	Menggunakan <i>Gender Diversity</i> sebagai variabel Independen	Menggunakan manajemen laba variabel <i>intervening</i> antara pengaruh <i>gender diversity</i> terhadap nilai perusahaan.
2	Menggunakan Nilai Perusahaan sebagai variabel dependen	Menggunakan metode <i>Partial Least Square</i> (PLS) untuk menguji.

Sumber: Data diolah,2021

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Teori Stakeholder

Teori *Stakeholder* memberikan pengetahuan secara teori dasar bagi praktisi *public relations* untuk memahami bagaimana individu, kelompok, dan organisasi eksternal mempengaruhi aktivitas organisasi tempat dia bekerja. Teori *Stakeholder* menjelaskan proses membangun relasi yang dilakukan organisasi dengan para pelaku di sekitar yang terkait dengan operasional organisasi sehari-hari. Teori *Stakeholder* mengingatkan bahwa manajer perlu memperhatikan semua orang dan kelompok yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh terwujudnya tujuan perusahaan (Rachmat, 2017 :57). Pada dasarnya teori *Stakeholder* merupakan sebuah teori yang menggambarkan kepada pihak mana saja sebuah organisasi atau perusahaan bertanggung jawab.

Pemangku kepentingan memiliki kemampuan untuk mengendalikan atau mempengaruhi penggunaan sumber daya ekonomi untuk kegiatan bisnis perusahaan. Kekuatan pemangku kepentingan tergantung pada kekuatan pemangku kepentingan atas sumber daya ekonomi tersebut. Dalam konsep teori *stakeholder*, perusahaan tidak hanya merupakan entitas yang beroperasi untuk kepentingan perusahaan sendiri, tetapi juga harus memberikan manfaat bagi para pemangku kepentingannya seperti pemegang saham, kreditur, konsumen, pemasok, pemerintah, komunitas, dan analis. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa keberadaan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh dukungan *stakeholder* terhadap perusahaan tersebut (Ghozali dan Chariri, 2007:40).

Teori *stakeholder* dari perspektif *public relation* sering digunakan dalam tiga pendekatan teori antara lain (Rachmat, 2017: 58):

1. Teori *stakeholder* deskriptif, yaitu untuk mendeskripsikan karakteristik dan perilaku atau aktivitas actual yang dikerjakan organisasi.
2. Teori *stakeholder* instrumental, yaitu memahami cara mencapai tujuan organisasi, yaitu keterkaitan antara strategi manajemen *stakeholder* dan pencapaian tujuan organisasi seperti meningkatkan keuntungan, menghindari tuntutan hukum, dan mencapai pertumbuhan.
3. Teori *stakeholder normative*, yaitu untuk merancang suatu regulasi tata cara membangun relasi yang didasarkan landasan etis dan prinsip filosofis organisasi, seperti mengembangkan tanggung jawab sosial organisasi.

2.2.2 Teori *Trade-off*

Trade-off merupakan penyederhanaan dari *Agency cost*. Konsep yang mendasari model ini adalah setiap penambahan utang pada struktur modal akan berdampak pada dua sisi yang bertolak belakang, yaitu *tax shield* (manfaat pengurangan pajak) di satu sisi dan *agency cost* di sisi yang lain. *Trade-off* juga merupakan teori struktu modal yang menyatakan bahwa perusahaan menukar manfaat pajak dari pendanaan utang dengan masalah yang ditimbulkan oleh potensi kebangkrutan. Rodoni (2014:131) mengatakan bahwa bila perusahaan menggunakan *leverage* maka perusahaan akan memperoleh keuntungan berupa penghematan pajak (*tax shield*). Namun disisi lain harus juga diperhitungkan biaya yang akan timbul dari penggunaan *leverage* tersebut, seperti biaya kebangkrutan dan biaya keagenan.

2.2.3 Nilai Perusahaan

Menurut Silvia Indrarini (2019:2) Nilai perusahaan merupakan persepsi investor terhadap tingkat keberhasilan manajer dalam mengelola sumber daya perusahaan yang dipercayakan kepadanya yang sering dihubungkan dengan harga saham. Nilai perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan karena dengan peningkatan nilai perusahaan akan diikuti dengan peningkatan harga saham yang mencerminkan peningkatan kemamuran pemegang saham. Bagi seorang manajer, nilai perusahaan merupakan tolok ukur atas prestasi kerja yang telah dicapai. Peningkatan nilai perusahaan menunjukkan peningkatan kinerja perusahaan. Secara tidak langsung hal tersebut dipandang sebagai suatu kemampuan untuk meningkatkan kemakmuran pemegang saham yang merupakan tujuan perusahaan.

Menurut yang dikemukakan oleh Prasetyorini (2013) bahwa nilai perusahaan menjadi pandangan investor sebagai pembeli untuk melihat tingkat keberhasilan suatu perusahaan yang terikat erat dengan manajemen kinerja perusahaan dalam memperoleh laba. Maka dari hal tersebut yang menjadi acuan keberhasilan manajemen suatu perusahaan yang dapat diketahui dari kemampuan perusahaan dalam memberikan kesejahteraan kepada para pemegang saham. Pengelolaan kinerja perusahaan yang baik selalu berhubungan dengan nilai perusahaan yang tinggi, selain itu juga meningkatkan kepercayaan pasar dalam jangka panjang. Dapat disimpulkan bahwa tidak berfokus pada manajemen jangka panjang, namun juga pada tujuan perusahaan dimasa mendatang.

Menurut Rodono dan Ali (2014:3) bahwa untuk dapat menciptakan value/nilai bagi perusahaan, manajer keuangan harus melakukan:

1. Membuat keputusan pendanaan yang tepat
2. Mencoba membuat keputusan yang tepat
3. Keputusan deviden yang tepat dan juga keputusan investasi modal kerja bersih.

Dapat disimpulkan bahwa nilai perusahaan sangat penting bagi kesejahteraan investor. Nilai perusahaan tinggi dapat tercerminkan dari harga saham yang terus meningkat sehingga dapat menciptakan peluang untuk investasi baru. Investor enggan berinvestasi pada suatu perusahaan jika harga saham perusahaan mengalami penurunan setiap periodenya dan tanpa harapan yang baik.

Menurut Utari, dkk (2014:201) menyatakan bahwa nilai perusahaan dapat dikategorikan sebagai berikut ;

1. Nilai Likuiditas (*Liquidating value*)

Merupakan hasil penjualan asset perusahaan pada saat perusahaan dinyatakan bangkrut.

2. Nilai kelangsungan hidup (*going concern value*)

Merupakan hasil penjualan perusahaan yang sedang beroperasi, pada umumnya nilainya lebih tinggi daripada nilai likuidasi atau NOPAT *devided* by WACC, atau EAT *dividend* RROR.

3. Nilai organisasi (*Organization value*)

Merupakan selisih antara nilai kelangsungan hidup dengan nilai-nilai likuidasi.

4. Nilai buku (*book value*)

Merupakan total ekuitas yang terdiri dari saham biasa (*common stock*), agio saham (*paid in surplus*), laba saham (*retained earning*) dibagi saham yang beredar.

5. Nilai pasar (*market value*)

Merupakan harga saham di pasar bursa, atau harga atas nilai buku di pasar.

6. Nilai wajar (*fair value*)

Merupakan penaksiran atas arus kas bersih atas aktiva operasi yang diadaptasikan dengan tingkat *diskon rate* tertentu, biasanya menggunakan *required return* atau biaya modal rata-rata tertimbang, tergantung struktur kapitalnya, hasilnya merupakan nilai tunai atas arus kas bersih.

Menurut Sudana (2009:7) teori dalam bidang keuangan memiliki satu fokus yaitu memaksimalkan kemakmuran pemegang saham atau pemilik perusahaan (*wealth of the shareholder*). Dari tujuan ini dapat diwujudkan dengan memaksimalkan nilai perusahaan yang sama dengan memaksimalkan harga pasar saham. Memaksimalkan nilai perusahaan akan dinilai tepat sebagai tujuan perusahaan apabila :

- 1) Memaksimalkan nilai perusahaan, artinya memaksimalkan nilai perusahaan dari semua keuntungan yang akan diterima oleh pemegang saham yang akan datang atau berorientasi jangka panjang.
- 2) Mempertimbangkan faktor resiko.
- 3) Memaksimalkan nilai perusahaan lebih menekankan pada arus kas daripada sekedar laba menurut pengertian akuntansi.

4) Memaksimalkan nilai perusahaan tidak mengabaikan tanggung jawab sosial.

Nilai perusahaan dapat diukur menggunakan rasio *Price Book Value* (PBV). Price book value merupakan rasio perbandingan antara nilai perusahaan di pasar berdasarkan penilaian dari para pelaku pasar yaitu investor berbanding dengan nilai perusahaan yang didasarkan dari laporan keuangan. Menurut Kasmir (2012:117) mengemukakan rumus yang digunakan untuk menghitung nilai PBV adalah sebagai berikut :

$$PBV: \frac{\text{Harga Saham}}{\text{Book Value Per Share}}$$

(Sudana, 2011:27)

Nilai *Price Book Value* yang semakin tinggi menunjukkan kepercayaan pasar atas kinerja perusahaan tersebut, dan yang dihasilkan sebagai investor dapat mengambil keputusan dalam berinvestasi.

Terdapat beberapa pandangan mengenai teori yang berhubungan dengan nilai perusahaan. Beberapa teori berkaitan dengan keputusan nilai perusahaan antara lain:

1) *Agency Theory*

Brigham dan Houston (2006:20) mendefinisikan teori keagenan (*agency theory*) sebagai suatu hubungan dimana manajer diberikan kekuasaan oleh para pemilik saham. Terdapat tiga asumsi yang mendasari teori keagenan, yaitu :

- a. Asumsi tentang sifat manusia

Asumsi ini menekankan bahwa manusia memiliki sifat yang beragam, dan memiliki keterbatasan.

b. Asumsi tentang keorganisasian

Asumsi ini merupakan konflik antar anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria produktifitas, dan adanya asimetri informasi antara pemegang saham dan manajer.

c. Asumsi tentang informasi

Asumsi ini merupakan bahwa informasi dipandang sebagai barang komoditi yang dapat diperjual belikan, sehingga untuk mendapatkan informasi dibutuhkan pengorbanan biaya. Manajer dalam mengelola perusahaan cenderung mementingkan kepentingan pribadi dari pada untuk meningkatkan nilai perusahaan.

2) *Signaling Theory*

Teori sinyal atau *signaling theory* adalah teori yang berkesinambungan dengan penyampaian sinyal baik dalam bentuk positif maupun negatif yang disampaikan oleh manajemen terkait informasi yang dimiliki perusahaan. Brigham dan Houston (2011:42) menyatakan teori sinyal merupakan aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan informasi kepada investor terkait manajer perusahaan dalam mengoptimalkan potensi perusahaan.

Informasi merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan oleh seorang investor dalam pengoptimalan pengambilan keputusan untuk berinvestasi pada sebuah perusahaan. Informasi yang diperoleh dari perusahaan pada pihak eksternal berupa data-data keuangan atau laporan keuangan. Sehingga

ketika kondisi keuangan perusahaan dalam kondisi baik, hal tersebut menjadikan sinyal positif bagi investor untuk berinvestasi di perusahaan tersebut. Dan begitu juga sebaliknya, ketika kondisi laporan keuangan perusahaan sedang tidak baik maka menimbulkan sinyal negatif bagi investor untuk melakukan investasi pada perusahaan tersebut.

Perusahaan yang memiliki masa depan baik dalam hal ini memiliki laba yang besar dan mengalami peningkatan kondisi keuangan dibandingkan periode sebelumnya. Hal ini akan mampu meyakinkan investor untuk memperoleh keuntungan dengan menanamkan modalnya di perusahaan tersebut, dengan begitu akan merespon sinyal positif yang diberikan perusahaan. Selain informasi keuangan yang dikeluarkan oleh perusahaan, investor juga dapat memperoleh informasi lain yaitu berupa data demografi dan keberagaman dewan. Keberagaman yang dimaksud mencakup gender, pendidikan, serta latar belakang. Wijaya dan Suprasto (2015) mengemukakan bahwa teori sinyal berkaitan dengan keberagaman dewan karena mengacu kepada pengelolaan perusahaan yang baik.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan yang berbeda menurut para ahli. Di Cesare (2016) mengungkapkan bahwasanya nilai perusahaan dapat dipengaruhi oleh semua perubahan operasional seperti pertumbuhan pendapatan dan margin operasional. Sedangkan hutang setiap modal akan berpengaruh pada nilai perusahaan ketika tidak melebihi dari 10%-20%. Dikarenakan karena hutang masih mempengaruhi *Free Cash Flow* nilai perusahaan sekarang. Dalam Di Cesare (2016) di Eropa, perusahaan yang

mengungkapkan pergantian pimpinan perusahaan akan berdampak pada nilai perusahaan. Keragaman gender dewan direksi serta CRS di dalam tata kelola perusahaan akan memiliki hubungan dengan nilai sosial di lingkungan luar perusahaan.

Brigham dan Houston (2006:3) berikut variabel yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan, antara lain :

- a) Rasio Profitabilitas. Rasio ini dapat mengukur pengelolaan perusahaan dengan modal dan aset yang dimiliki untuk menghasilkan keuntungan perusahaan. Semakin mampu perusahaan untuk menghasilkan laba, maka semakin baik perusahaan di hadapan investor dan harga pasar perusahaan pun begitu pula dengan dengan nilai perusahaan.
- b) Rasio Leverage. Rasio ini menunjukan manajemen perusahaan dalam mengelola hutang dengan modal atau aset yang dimiliki. Semakin mampu perusahaan dalam mengelola hutang, maka semakin baik pula perusahaan tersebut di hadapan investor.
- c) Manajemen Aset. Perusahaan harus dapat mengatur asetnya sehingga tidak terlalu *less* dan juga tidak terlalu *over*. Apabila aset terlalu *over*, maka laba yang seharusnya dibagi pada pemilik saham akan tertahan untuk pemutaran kembali modal tersebut. dan jika terlalu sedikit maka perusahaan akan kekurangan modal untuk operasional dan tidak menghasilkan laba.
- d) Rasio likuiditas. Rasio ini mengukur kemampuan perusahaan untuk melunasi hutang dan perusahaan tersebut dapat dikatakan liquid. Semakin

liquid, maka perusahaan semakin mampu dalam melunasi hutangnya. Dengan itu menarik investor dan nilai perusahaan akan meningkat.

Dalam meningkatnya nilai perusahaan adalah suatu prestasi yang sesuai dengan keinginan *stakeholder*. Prestasi yang baik diperlukan untuk memperoleh kepercayaan dari para pihak eksternal terutama para investor. Hal ini berkaitan dengan QS. Qashash ayat 77 yang bertuliskan :

﴿ وَأَحْسِن ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ أَلْأَجْرَ ۗ أَلْأَدَّارَ ۗ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ ۗ وَابْتَغِ

لَا يُحِبُّ ۗ الْمُفْسِدِينَ ۖ إِنَّ اللَّهَ فِي الْأَرْضِ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ ۗ أَلْفَسَادَ ۗ كَمَا أَحْسَنَ ۗ اللَّهُ ۗ﴾

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”

Dalam ayat tersebut menjelaskan Allah SWT memerintahkan untuk menciptakan kebaikan di dunia salah dengan cara salah satunya tidak membuat kerusakan. Maka manusia diperintahkan untuk menciptakan hal-hal yang berupa kebaikan pada usaha yang dilakukannya agar mendapatkan nilai perusahaan yang meningkat.

2.2.4 Gender Diversity

Gender Diversity merupakan salah satu yang sering dibahas dalam penelitian diversitas. *Diversitas* atau keragaman gender pada penelitian ini adalah mengenai keberadaan wanita dalam jajaran pimpinan direksi. Pemimpin wanita dalam jajaran direksi sudah cukup banyak terutama pada bidang direksi sumber daya manusia.

Kesetaraan gender digunakan berbagai perusahaan dikarenakan dengan beberapa alasan sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia yang ada lebih dapat dengan mudah direkrut dan dipertahankan.
2. Dengan adanya kesetaraan gender, akan lebih sesuai dengan nilai-nilai perusahaan yang ada.
3. Mendorong kinerja perusahaan (Grant Thornthon, 2018).

Dari penelitian yang dilakukan *Grant Thonthon* yang membahas isu gender yang terjadi di berbagai belahan dunia tersebut, dapat diketahui bahwa perusahaan juga memerlukan keragaman gender untuk mencapai tujuan perusahaan dengan optimal, dan jika kinerja perusahaan meningkat dengan adanya gender, maka harga saham juga turut naik. Dengan hal tersebut investor akan tertarik untuk berinvestasi karena meningkatnya nilai perusahaan. Dapat dikatakan diversitas gender dapat memberikan sinyal dengan respon positif dari investor jika kinerja perusahaan meningkat.

Grant Thonthon Internasional di dalam laporannya *Women in Business* 2018 telah melaksanakan penelitian pada 4.995 responden yang hadir di tempat dalam perusahaan sebagai CEO, *managing director*, dan *eksekutif senior* dari 35 negara dan diselenggarakan pada periode juli hingga desember 2017. Yang menyatakan bahwa jumlah pemimpin wanita meningkat secara signifikan dari 66% menjadi 75% pada tahun tersebut. Pemimpin Global Grant Thonthon Internasional memberikan penjelasan bahwa ketika terdapat seorang wanita dalam

pimpinan perusahaan, maka perusahaan tersebut akan lebih berhasil. (BeritaSatu, 8 Maret 2018).

Dalam memasukan gender ke dalam data penelitian, terdapat beberapa cara untuk menghitungnya. Dengan menggunakan persentase jumlah wanita dalam jajaran pimpinan atau manager. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiana (2020) menggunakan cara sebagai berikut :

$$WoD : \frac{\text{Jumlah wanita dalam kepemimpinan direksi}}{\text{Jumlah Pemimpin keseluruhan}}$$

(Mardiana,2020)

Dalam penelitian yang dilakukan tersebut juga menerapkan cara lain yaitu dengan menggunakan variabel *dummy* yang menyatakan (0) jika tidak terdapat wanita di dalam pimpinan direksi dan (1) jika terdapat wanita dalam pimpinan direksi.

Islam tidak melarang adanya kesetaraan gender, islam justru dijelaskan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki derajat dan hak yang tidak berkasta.

Dalam Al-Qur'an Allah SWT berfirman dalam surat Al-Hujurat ayat 13 :

إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ يَأْيُهَا النَّاسُ
عَلِيمٌ حَبِيرٌ ۗ أَنْتُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ أَعْرَفُكُمْ عِنْدَ اللَّهِ

Artinya : “ Wahai manusia, sungguh, kmai telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti.”

Pada ayat tersebut dijelaskan bahwa manusia tercipta baik laki-laki dan perempuan dari satu garis keturunan yang sama yaitu Nabi Adam dan Hawa. Dan manusia dijadikan beragam agar saling mengenal tidak saling membanggakan keturunan, karena Allah SWT tidak memandang keturunan atau bangsa yang dimiliki manusia melainkan dari ketakwaan. Maka, kedua gender memiliki hak yang sama. Karena pada dasarnya seluruh manusia diciptakan untuk saling mengenal dan yang lebih tinggi derajatnya adalah orang yang paling bertakwa bukan perempuan ataupun laki-laki (Tafsir Kementerian Agama Saudi Arabia). Surat Al-Baqarah ayat 30 :

خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ
وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ
تَعْلَمُونَ ۝ ٣٠

Artinya : “Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata “Apakah engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan mensucikan nama-Mu ?” Dia berfirman, “Sungguh, aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

Ayat tersebut menyatakan bahwa kedudukan laki-laki dan perempuan sama yaitu menjadi khalifah di muka bumi karena keduanya adalah manusia. Khalifah yang dimaksud adalah orang yang mengelola bumi dan menjalankan hukum-hukum Allah. Ayat tersebut menggambarkan kekhawatiran malaikat atas penciptaan *khalifah* ini apakah akan membuat kerusakan bumi, kufur, dan maksiat yang mana kelakuan tersebut adalah bentuk *qiyas* dari penciptaan jin. Maka Allah memberi tahu malaikat bahwa Allah lah yang lebih mengetahui (Tafsir as-Sa’di).

2.2.5 Manajemen Laba

Menurut Healy dan Wahlen (1999) pengertian manajemen laba adalah manajemen laba terjadi ketika manajer menggunakan pertimbangan dalam laporan keuangan dan penyusunan transaksi untuk mengubah laporan keuangan, akibatnya menyesatkan pemilik kepentingan tentang kinerja ekonomi perusahaan atau mempengaruhi hasil yang berhubungan dengan kesepakatan yang bergantung pada angka akuntansi. Sedangkan menurut Davidson dalam Meutia (2004) yang menyatakan bahwa manajemen laba merupakan proses dilakukannya langkah-langkah yang disengaja oleh manajer dalam batasan prinsip-prinsip untuk mendapatkan tingkat pendapatan yang ingin dicapai.

Dari pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan untuk menyusun definisi manajemen laba, yaitu sebagai alat yang digunakan untuk memaksimalkan kesejahteraan pelaku dengan menggunakan teknik-teknik akuntansi. Menurut Healy dan Wahlen (1999) Manajemen laba terjadi jika manajer menggunakan penilaian dalam pelaporan keuangan dan dalam struktur transaksi untuk mengubah laporan keuangan guna menyesatkan para pemegang saham mengenai prestasi ekonomi perusahaan atau mempengaruhi akibat-akibat dari perjanjian yang berhubungan dengan angka-angka yang dilaporkan dalam laporan keuangan.

Manajemen laba dapat dilakukan dalam lingkungan internal maupun eksternal perusahaan. Internal perusahaan jika manajemen laba dilakukan oleh pengelola yang ditujukan untuk mempengaruhi keputusan pihak pemilik modal atau pemegang saham. Dan disebut eksternal jika manajemen laba dilakukan oleh

pihak pengelola dan pemilik modal atau pemegang saham yang ditujukan kepada pihak eksternal perusahaan.

Menurut Parfet dalam Rahmawati (2003) *earning management* terdapat dua macam, yaitu :

1. *Bad Earning Management*, yaitu *earning management* yang tidak patut dilaksanakan. Karena untuk menyembunyikan kinerja operasi yang sebenarnya dengan menciptakan jurnal akuntansi buatan atau membuat perkiraan yang tidak masuk akal atau bisa dikatakan tidak layak.
2. *Good Earning Management*. Yaitu merupakan praktik-praktik yang layak dan masuk akal yang merupakan bagian dari operasi bisnis yang baik dan menghasilkan nilai bagi pemegang saham.

Berbagai bentuk manajemen laba dilakukan untuk meningkatkan utilitas manajer, berikut beberapa bentuk manajemen laba menurut Scott (1997:110) :

1. *Take a Bath*

Merupakan strategi manajemen laba yang ekstrim. Pada mulanya laba perusahaan akan dibuat menjadi sangat kecil bahkan rugi untuk kemudian dinaikan secara drastis dalam beberapa kurun waktu ke depan. Bentuk ini dilakukan dengan cara mengakui semua beban akrual atau melakukan semua penghapusan dalam satu periode atau periode berikutnya. Sehingga menghasilkan laba yang maksimal pada periode berikutnya.

2. Meminimalisir Laba

Minimalisasi laba dilakukan untuk menjadikan laba periode berjalan lebih rendah daripada laba sesungguhnya. Manajemen laba bentuk ini dilakukan saat profitabilitas perusahaan sangat tinggi dan berusaha dialirkan ke periode mendatang, yang diprediksi memiliki profitabilitas rendah, sehingga fluktuasi laba antara dua periode tersebut tidak terlalu tajam dan juga meminimalisasi laba dapat digunakan untuk mengurangi beban pajak.

3. Memaksimalkan Laba

Memaksimalkan laba dipergunakan untuk menjadikan laba periode berjalan lebih tinggi dibandingkan kenyataannya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan utilitas melalui rendahnya laba yang dihasilkan perusahaan dan juga untuk menghindari sanksi atas pelanggaran perjanjian hutang jangka panjang.

4. Perataan Laba (*Income Smoothing*)

Perataan laba adalah bentuk umum manajemen laba dan paling sering dilakukan. Manajer meningkatkan atau menurunkan laba yang dilaporkan untuk mengurangi terjadinya fluktuasi. Perataan laba sengaja dilakukan untuk meminimalisir pada tingkat laba yang dianggap normal bagi perusahaan.

Dalam mengukur manajemen laba pada penelitian ini menggunakan *Discretionary Accrual (DAC)* yang dihitung menggunakan model Jones yang telah dimodifikasi (Dechow et al., 1995). Dalam mengukur DAC, terlebih dahulu mengukur total akrual. Total akrual diklasifikasikan menjadi *discretionary*

accrual merupakan komponen akrual hasil dari rekayasa manajerial dengan menggunakan estimasi standar akuntansi dan *nondiscretionary accruals* yaitu komponen yang diperoleh secara alamiah dari dasar pencatatan akuntansi (Sulistyanto Sri, 2008:47).

Tahap perhitungan *Discretionary Accruals* sebagai berikut :

1. Mengukur total akrual

Total Accrual (TAC) = Laba bersih setelah pajak (*net income*) – arus kas operasi (*cash flow from operating*)

2. Menghitung nilai akrual yang diestimasi

$$TAC_t/At_{-1} = \beta_1(1 - At_{-1}) + \beta_2((\Delta REV_1)/ At_{-1}) + \beta_3(PPE_t/ At_{-1}) + e$$

Keterangan :

TAC_t : total akrual perusahaan i pada periode t

At₋₁ : total aset untuk sampel perusahaan i pada akhir tahun t-1

REV₁ : perubahan pendapatan perusahaan perusahaan i dari tahun t-1 ke tahun t

PPE_t : Aktiva tetap perusahaan tahun t

3. Menghitung *nondiscretionary accrual* (NDA)

$$NDA_t = \beta_1(1/ At_{-1}) + \beta_2((\Delta REV_t - \Delta RECT)/At_{-1}) + \beta_3(PPE_t/ At_{-1})$$

Keterangan :

NDA_t : *nondiscretionary accruals* pada tahun t

RECT : perubahan piutang perusahaan i dari tahun t-1 ke tahun t

β : *fitted coefocient* yang diperoleh dari hasil regresi pada perhitungan total *accruals*

4. Menhitung *discretionary accruals* (DAC)

$$DAC_t = TAC_t / A_{t-1} - NDA_t$$

Keterangan :

DAC_t : *discretionary accruals* perusahaan I pada periode t

Indikasi hasil perhitungan *discretionary accrual* pada variabel manajemen laba ini adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai Nol (0) menunjukkan manajemen laba dalam pola perataan laba (*income smooting*)
- 2) Nilai positif menunjukkan manajemen laba dalam pola kenaikan laba (*income increasing*)
- 3) Nilai negatif menunjukkan manajemen laba dalam pola penurunan laba (*income decreasing*)

Nabi Muhammad SAW mengajarkan lima nilai mendasar yang harus dimiliki oleh seorang pengusaha, yaitu jujur, amanah, pantang menyerah, cerdas, dan konsisten. Jujur berarti memberikan informasi dengan apa adanya berkaitan dengan apa yang ditransaksikan. Tujuan orang dalam berbisnis adalah untuk memperoleh keuntungan finansial (*profit*), menciptakan barang atau jasa, meningkatkan kesejahteraan, eksistensi, pertumbuhan, dan prestige.

Jujur memiliki derajat yang istimewa dalam tingkat kerohanian. Konsep jujur dalam sebuah hadist (HR. Bukhari(6.168) dan Muslim(2.641)) :

“Wajib atas kalian semua untuk jujur, karena jujur akan membimbing kepada kebaikan akan membimbing ke surga. Seseorang senantiasa berbuat jujur dan memilih kejujuran sehingga dia ditulis di sisi Allah sebagai orang yang jujur. Dan jauhilah oleh kalian dusta, karena dusta akan membawa kepada keburukan,

dan keburukan akan menyeret ke neraka. Seseorang hamba berduta, dan dia memilih kedustaan, sehingga ditulis di sisi Allah sebagai pendusta.”

Dalam islam mengajarkan manusia untuk memiliki keseimbangan dalam menjalani kehidupan dalam perusahaan hendaknya pekerjaan diserahkan kepada ahlinya dan bekerja dengan keadaanya masing-masing. Sehingga manajer harus memiliki kemampuan dan harus tepat dalam bekerja sesuai dengan kandungan QS. Al-Isra' ayat 84 :

﴿٨٤﴾ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ۚ قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِرَاتِهِ

Artinya : *Katakanlah (Muhammad) : “setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaanya masing-masing”. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalanya.*

Katakanlah wahai Nabi Muhammad, “Setiap orang berbuat sesuai dengan keadaanya masing-masing, yaitu sesuai pembawaanya, cara dan kecenderunganya dalam mencari petunjuk dan menempuh jalan menuju kebenaran.” Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalanya dan siapa yang lebih sesat jalanya. Kepada setiap orang dari kedua golongan itu Tuhan memberikan balasan sesuai dengan perbuatannya. (Tafsir Kemenag)

Seorang manajer dalam pekerjaanya selain harus sesuai dengan kemampuan haruslah menjaga amanat yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan tidak diperbolehkan berkhianat seperti yang dijelaskan dalam QS. Al-Anfal ayat 27 :

﴿٢٧﴾ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ وَالرَّسُولَ ءَأَمْنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ يَأْتِيهَا الَّذِينَ

Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kmau mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui”.*

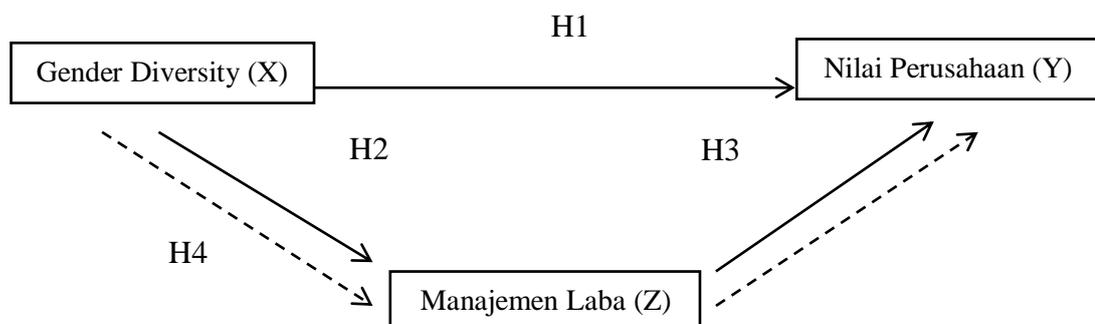
Bersyukur merupakan sebuah keharusan, sebab beragam nikmat tersebut bersumber dari Allah. Tidak bersyukur berarti mengkhianati nikmat tersebut dari

pemberiannya, karena itu Allah menyatakan “Wahai orang-orang beriman. Janganlah kamu mengkhianati, yakni mengurangi sedikit pun hak Allah sehingga mengkufurinya atau tidak mensyukurinya, dan juga jangan mengkhianati Rasul, yakni Nabi Muhammad, tetapi penuhilah seruanya, dan juga janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu oleh siapa pun, baik amanat itu adalah amanat orang lain maupun keluarga: seperti istri dan anak, muslim atau non-muslim, sedang kamu mengetahui bahwa itu adalah amanat yang harus dijaga dan dipelihara” segala sesuatu yang berada dalam genggamannya manusia adalah amanat Allah yang harus dijaga dan dipelihara. (Tafsir Kemenag)

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam Penelitian ini akan menguji pengaruh *gender diversity* terhadap nilai perusahaan dengan manajemen laba sebagai variabel *intervening*. Variabel independen adalah *gender diversity*. Untuk variabel dependen adalah nilai perusahaan, dan sedangkan variabel *intervening* adalah manajemen laba. Berdasarkan pada hubungan antar variabel diatas dapat dijabarkan dengan kerangka konsep sebagai berikut :

Tabel II.3 Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah,2021

Keterangan :

Hubungan secara langsung : \longrightarrow

Hubungan secara tidak langsung : $\text{-----}\rightarrow$

H1 : Teori Agensi (Brigham dan Houston,2006:20), Roihan dan Maran (2016), Voi Thi dan Bui Phan (2017), Erna dan Sajidah (2017), Peter dan Hannu (2017), Ayman,dkk (2019), Grant Thornton (2017).

H2 : Teori Trade-off (Rodoni, 2014:131), Oni Novili,dkk. (2016), Vladan,dkk. Dkk (2018), Nitai Chandra (2019), Widya dan Widi (2019), Viput, dkk. (2020).

H3 : Ustman dan Abdul (2016), Emy dan Maswar (2016), Feng Yi-Chang,dkk. (2017), Nanik dan Selvy (2018), Dicky dan Saerce (2017).

H4 : Teori Agensi (Brigham dan Houston, 2006), Teori Stakeholder (Rachmat, 2017:57), Grant Thornton (2017), Susanti dan Nur Fadjrih (2017)

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

a) Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Nilai Perusahaan

Merujuk pada hasil penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan Erna dan Sajidah (2017) menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam dewan direksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil yang sama juga terdapat pada penelitian Peter dan Hannu (2017), dan Ayman,dkk (2019). Dan juga pada teori teori agensi Brigham dan Houston (2006:21) didefinisikan sebagai suatu hubungan dimana manajer diberik kekuasaan oleh para pemilik saham. Artinya peran manajer sangatlah

diperlukan dalam pengambilan keputusan dan menurut Grant Thornton 2017 menyatakan adanya kontribusi sebagai dewan dengan jabatan tinggi diduduki oleh wanita.

H1 : *Gender diversity* (X) berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan (Y)

b) Pengaruh *Gender Diveristy* terhadap Manajemen Laba

Keberadaan wanita dalam dewan perusahaan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan perusahaan dimana hal tersebut diperhatikan oleh investor. Teori *Trade-off* (Rodoni,2014:131) menjelaskan bahwa keputusan perusahaan dalam melakukan strategi keuangan dalam penambahan hutang dalam struktur modal yang memiliki dampak dua sisi yaitu manfaat pengurangan pajak dan *agency cost*. Teori ini berkaitan dengan adanya wanita di posisi dewan. Ketika pengambilan keputusan menerapkan strategi manajemen laba yang memiliki dampak dua sisi, wanita akan lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan keuangan. Merujuk pada penelitian Widya dan Widi (2019) yang menunjukkan bahwa perempuan lebih berhati-hati dan memungkinkan kebijaksanaan dalam hal pelaporan keuangan, hasil Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Nitai Chandra (2019) menunjukkan bahwa kehadiran perempuan di dewan berhubungan positif dengan manajemen laba. dan juga penelitian Viput, dkk (2020) menemukan bahwa keberagaman gender membantu pemegang saham melihat manajemen laba dengan lebih baik.

H2 : *Gender diversity* (X) berpengaruh positif terhadap manajemen laba (Z)

c) Pengaruh Manajemen Laba terhadap Nilai Perusahaan

Manajemen laba merupakan praktik dalam mengelola laba dalam laporan keuangan perusahaan, atau dapat dikatakan sebagai mengubah penyusunan transaksi dan laporan keuangan (Henly dan Wahlen, 1999). Hal ini merupakan teknik akuntansi yang digunakan untuk memaksimalkan kesejahteraan. Penggunaan teknik manajemen laba memiliki dampak positif maupun negatif terhadap nilai perusahaan (Parfet, 2003). Merujuk pada hasil penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Emy dan Maswar (2016) yang menunjukkan bahwa manajemen laba tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Hasil tersebut juga didukung oleh hasil, dan Nanik dan Selvy (2018).

Sedangkan terdapat hasil lain pada penelitian Ustman dan Abdul (2016) menunjukkan bahwa manajemen berpengaruh positif ketika implementasi IFRS, dan berpengaruh negatif sebelum implementasi IFRS. Hasil negatif didukung oleh penelitian Dikky dan Saerce (2017). Sedangkan positif didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Feng Yi Chang, dkk (2017).

H3 : Manajemen laba (Z) berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan (Y)

d) Manajemen Laba mempengaruhi secara tidak langsung hubungan antara

Gender Diversity dengan Nilai Perusahaan

Merujuk pada teori agensi Brigham dan Houston (2006:20) didefinisikan sebagai suatu hubungan dimana manajer diberik kekuasaan oleh para pemilik saham. Peran manajer dalam menentukan keputusan untuk tercapainya kepentingan masing-masing pihak. Teori *Stakeholder* mengingatkan agar manajer perlu memperhatikan semua orang dan kelompok yang dapat mempengaruhi datau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan dari perusahaan bisnis (Rachmat, 2017:57). Didalam posisi manajer terdapat jenis kelamin wanita yang berkedudukan menurut Grant Thornton 2017 menyatakan adanya kontribusi sebagai dewan dengan jabatan tinggi duduki oleh wanita. Dengan adanya peran wanita didalam posisi dewan perusahaan tentunya mempengaruhi pengambilan keputusan salah satunya penerapan strategi manajemen laba.

Penelitian yang dilakukan Widya dan Widi (2019) mengemukakan bahwa perempuan lebih berhati-hati dan memungkinkan kebijaksanaan dalam hal pelaporan keuangan. Dan juga peneltian yang dilakukan Susanti dan Nur Fadrih (2017) menggunakan manajemen laba sebagai variabel intervening dalam mempengaruhi secara tidak langsung hubungan ukuran perusahaan dan *profitabilitas* terhadap nilai perusahaan menunjukkan bahwa manajemen laba secara dapat memediasi hubungan ukuran perusahaan dan *profitabilitas* terhadap nilai perusahaan.

H4 : Manajemen laba (Z) dapat mempengaruhi secara tidak langsung hubungan *Gender diversity* (X) terhadap nilai perusahaan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sugiyono (2013;13) mengemukakan bahwa metode kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti sampel dan populasi yang telah ditentukan, dan sedangkan pengambilan data secara acak untuk proses dalam analisis data, digunakan proses kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesisnya.

Proses pendekatan deskriptif dilakukan untuk mengetahui pengaruh diversitas gender terhadap nilai perusahaan dengan manajemen laba sebagai variabel *intervening*. Diversitas gender akan diukur pengaruhnya terhadap nilai perusahaan dan akan dibandingkan hasilnya apabila terdapat manajemen laba sebagai *intervening*.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan data-data yang bersumber di Bursa Efek Indonesia yang diakses melalui situs web resmi Bursa Efek Indonesia www.idx.co.id dan melalui Galeri Investasi Syariah yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Peneliti memilih lokasi tersebut dikarenakan data yang digunakan merupakan data sekunder yang berupa laporan keuangan perusahaan, dan situs web tersebut mempermudah peneliti dalam memperoleh data yang dibutuhkan penelitian.

3.3 Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu perusahaan – perusahaan yang terdaftar dalam *sub sector property* dan *real estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2016-2019 sebanyak 40 perusahaan. Sedangkan sampel yang digunakan penelitian ini adalah perusahaan yang terdiri dari anggota-anggota populasi yang terpilih.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini pengambilan sampel yang digunakan telah dipilih melalui syarat purposive sampling, antara lain :

1. Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dalam sub sektor Properti dan *real estate* tahun 2016-2019
2. Perusahaan yang mempublikasikan laporan keuangan berturut-turut selama tahun 2016-2019
3. Terdapat wanita di dalam jajaran pimpinan direksi perusahaan

Tabel III.1 Kriteria Pengambilan Sampel

Kriteria Penelitian	Jumlah
Perusahaan yang terdaftar di BEI pada sub sektor <i>property</i> dan <i>real estate</i> periode 2016-2019	40
Perusahaan yang tidak terdapat wanita di dalam jajaran pimpinan direksi perusahaan	(22)
Jumlah sampel penelitian	18

Sumber: Data diolah, 2021

3.5 Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 18 perusahaan yang tersusun dalam tabel berikut.

Tabel III.2 Perusahaan yang menjadi sampel penelitian

NO	Kode Saham	Nama Emiten
1	APLN	PT. Agung Podomoro Land Tbk.
2	ASRI	PT. Alam Sutera Realty Tbk.
3	BCIP	PT. Bumi Citra Permai Tbk.
4	BIKA	PT. Binakarya Jaya Abadi Tbk.
5	BIPP	PT. Bhuwanatala Indah Permai Tbk.
6	BKDP	PT. Bukit Darmo Property Tbk
7	BSDE	PT. Bumi Serpong Damai Tbk.
8	CTRA	PT. Ciputra Development Tbk.
9	EMDE	PT. Megapolitan Development Tbk.
10	GWSA	PT. Greenwood Sejahtera Tbk.
11	JRPT	PT. Jaya Real Property Tbk.
12	MTSM	PT. Metro Realty Tbk.
13	MTLA	PT. Metropolitan Land Tbk.
14	PLIN	PT. Plaza Indonesia Realty Tbk.
15	PPRO	PT. PP Property Tbk.
16	PWON	PT. Pakuwon Tbk.
17	SMDM	PT. Suryamas Dutamakmur Tbk.
18	SMRA	PT. Summarecon Agung Tbk.

Sumber: Data diolah,2021

3.6 Data dan Jenis Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder merupakan sumber data yang telah dikumpulkan oleh lain pihak terlebih dahulu dan data tersebut sudah relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini

menggunakan data sekunder berupa laporan keuangan dan data yang terkait dalam kebutuhan penelitian pada sub sektor *Property* dan *Real Estate* tahun 2016-2019. Data yang dibutuhkan diperoleh berdasarkan dari sumber resmi yang sesuai dan memberikan informasi yang berhubungan dalam penelitian.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data panel yang merupakan gabungan antara data silang (*cross section*) dan data runtut waktu (*time series*). Data silang merupakan data yang terdiri atas beberapa objek dengan beberapa jenis data, sedangkan data runtut waktu merupakan data yang meliputi satu objek dan beberapa periode waktu (Winarno, 2007).

3.7 Teknik Penumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode dokumentasi. Yang artinya adalah teknik pengumpulan data berdasarkan dari dokumen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa laporan keuangan yang diperoleh dari *website* resmi Bursa Efek Indonesia www.idx.co.id. Dan juga menggunakan studi kepustakaan yang digunakan untuk memperoleh data sekunder, data diperoleh dengan mencermati sumber-sumber yang dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian dan sebagai bahan acuan analisis dalam penelitian.

3.8 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel dependen (Y), variabel independen (X), dan variabel *intervening* (Z). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Nilai Perusahaan (Y), dan variabel independen adalah *Gender Diversity* (X), dan sedangkan variabel *intervening* adalah Manajemen

Laba (Z). definisi operasional variabel merupakan batasan dari suatu penelitian yang lebih substantif. Dan penelitian agar dapat dilakukan sesuai dengan harapan, maka diperlukanya penjelasan dalam variabel penelitian.

Tabel III.3 Operasional Variabel

Variabel	Indikator & Rumus
Dependen: Nilai Perusahaan	<p><i>Price Book Value (PBV)</i></p> $PBV: \frac{\text{Harga Saham}}{\text{Book Value Per Share}}$ <p>(Sudana, 2011;27)</p>
Independen: Gender Diversity	<p><i>Woman on Directors (WoD)</i></p> $WoD: \frac{\text{Jumlah wanita dalam kepemimpinan direksi}}{\text{Jumlah Pemimpin keseluruhan}}$ <p>(Mardiana, 2020)</p>
Intervening: Manajemen Laba	<p><i>Discretionary Accrual (DAC)</i></p> $DAC_t = TAC_t / A_{t-1} - NDA_t$ <p>(Sulistyanto Sri, 2008:47).</p>

Sumber: Data diolah,2021

3.8.1 Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dijelaskan atau yang dipengaruhi variabel lain (Umar, 2003;62). Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah nilai perusahaan. Dan untuk mengukur nilai perusahaan dalam penelitian ini menggunakan PBV. PBV merupakan rasio yang dapat mengukur penilaian pasar terhadap manajemen perusahaan melalui pencerminan dari harga saham sebagai nilai pasar perusahaan dan nilai historis aktiva sebagai nilai buku. Besaran hasil dari rasio ini dapat menunjukkan prospek perusahaan untuk masa yang akan datang.

$$PBV: \frac{\text{Harga Saham}}{\text{Book Value Per Share}}$$

(Sudana, 2011;27)

3.8.2 Variabel Independen

Variabel Independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (Umar, 2003:62). Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah *Gender Diversity*. Diversitas gender yang terdapat dalam jajaran pimpinan direksi suatu perusahaan, untuk melihat hal tersebut penelitian ini menggunakan proporsi wanita dalam *learderboard* yaitu mempresentasikan jumlah wanita dibandingkan dengan jumlah pimpinan direksi keseluruhan.

$$WoD : \frac{\text{Jumlah wanita dalam kepemimpinan direksi}}{\text{Jumlah Pemimpin keseluruhan}}$$

(Mardiana, 2020)

3.8.3 Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* merupakan model-model variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung (Indriantoro, 2002:66). Variabel *intervening* dalam penelitian digunakan untuk menguji apakah manajemen laba dapat memediasi hubungan antara *gender diversity* terhadap nilai nilai perusahaan.

Dalam mengukur manajemen laba pada penelitian ini menggunakan *Discretionary Accrual* (DAC) yang dihitung menggunakan model jones yang telah dimodifikasi (Dechow et al., 1995). Dalam mengukur DAC, terlebih dahulu mengukur total akrual. Total akrual diklasifikasikan menjadi *discretionary*

accrual merupakan komponen akrual hasil dari rekayasa manajerial dengan menggunakan estimasi standar akuntansi dan *nondiscretionary accruals* yaitu komponen yang diperoleh secara alamiah dari dasar pencatatan akuntansi (Sulistyanto Sri, 2008:47).

Tahap perhitungan *Discretionary Accruals* sebagai berikut :

- 1) Mengukur total akrual

Total Accrual (TAC) = Laba bersih setelah pajak (net income) – arus kas operasi (cash flow from operating)

- 2) Menghitung nilai akrual yang diestimasi

$$TAC_t/At_{-1} = \beta_1(1 - At_{-1}) + \beta_2((\Delta REV_1)/ At_{-1}) + \beta_3(PPE_t/ At_{-1}) + e$$

Keterangan :

TAC_t : total akrual perusahaan i pada periode t

At₋₁ : total aset untuk sampel perusahaan i pada akhir tahun t-1

REV₁ : perubahan pendapatan perusahaan perusahaan i dari tahun t-1 ke tahun t

PPE_t : Aktiva tetap perusahaan tahun t

- 3) Menghitung *nondiscretionary accrual* (NDA)

$$NDA_t = \beta_1(1/ At_{-1}) + \beta_2((\Delta REV_t - \Delta RECT)/At_{-1}) + \beta_3(PPE_t/ At_{-1})$$

Keterangan :

NDA_t : *nondiscretionary accruals* pada tahun t

RECT : perubahan piutang perusahaan i dari tahun t-1 ke tahun t

β : *fitted coefocient* yang diperoleh dari hasil regresi pada perhitungan total *accruals*

4) Menghitung *discretionary accruals* (DAC)

$$DAC_t = TAC_t / A_{t-1} - NDA_t$$

Keterangan :

DAC_t : *discretionary accruals* perusahaan I pada periode t

Indikasi hasil perhitungan *discretionary accrual* pada variabel manajemen laba ini adalah sebagai berikut :

1. Nilai Nol (0) menunjukkan manajemen laba dalam pola perataan laba (*income smooting*)
2. Nilai positif menunjukkan manajemen laba dalam pola kenaikan laba (*income increasing*)
3. Nilai negatif menunjukkan manajemen laba dalam pola penurunan laba (*income decreasing*)

3.9 Analisis Data

Analisis data merupakan proses yang sudah dilakukan setelah semua data yang diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian telah diperoleh secara lengkap. Tingkat keakuratan data yang diperoleh dapat mempengaruhi pengambilan kesimpulan. Kesalahan dalam menentukan alat analisis dapat berakibat fatal terhadap penelitian dan akan berdampak tidak baik bagi penerapan hasil penelitian tersebut. Dalam kegiatan analisis data dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tsetiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan

melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang sudah dilakukan. Teknik analisis data penelitian kuantitatif menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS).

Analisis PLS dapat digunakan pada semua skala data dan ukuran sampelnya tidak harus skala besar. Selain sebagai konfirmatori teori, menurut Supriyanto dan Maharani (2013:94) mengatakan bahwa PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya.

3.9.1 Pengukuran Metode PLS

Menurut Ghazali (2011:19) mengatakan bahwa pengukuran yang digunakan pada metode PLS meliputi tiga hal, antara lain :

1. *Weight Estimate* digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.
2. *Path estimate* adalah menghubungkan antara variabel laten dan estimasi *loading* antar variabel laten dengan indikatornya.
3. *Means* dan lokasi parameter digunakan untuk indikator dan variabel laten.

3.9.2 Langkah-Langkah PLS

Menurut Yamin (2011:23) ada beberapa langkah yang dilakukan dalam menganalisis dengan menggunakan PLS, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Merancang model structural (*inner model*)
Peneliti melakukan proses formulasi terhadap model hubungan antar variabel.
2. Merancang model pengukuran (*outer model*)

Peneliti menentukan definisi dan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya apakah bersifat reflektif atau formatif.

3. Mengkonstruksi diagram jalur

Peneliti menggambarkan hubungan antara variabel dengan indikatornya serta antar variabel agar mempermudah peneliti untuk melihat model secara keseluruhan.

4. Estimasi Model

Dalam proses estimasi model, ada tiga skema pemilihan *weighting* yang dilakukan, yaitu :

- a) *Factor weighting scheme*
- b) *Centroid weighting scheme*
- c) *Path weighting scheme*

5. Evaluasi model (*goodness of fit*)

Pada tahapan ini, evaluasi model yang dilakukan adalah model pengukuran dan evaluasi model struktural

6. Pengujian hipotesis dan interpretasi

Peneliti menguji hipotesis yang sudah disusun kemudian diinterpretasikan hasil dari pengujian tersebut.

Chin dalam Ghazali (2011: 27) mengajukan beberapa kriteria penilaian model PLS sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel III.4 Kriteria Penilaian PLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Penilaian	

R ² untuk variabel endogen	Apabila hasil R ² pada variabel laten endogen dalam model struktural sebesar 0,67;0,33; dan 0,19 maka dapat diindikasikan bahwa model itu “baik”, “moderat” dan “lemah”.
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Hal itu didapatkan melalui prosedur <i>bootstrapping</i>
F ² untuk <i>effect size</i>	Apabila nilai F ² 0,2; 0,15; dan 0,35 maka dapat menginterpretasikan tingkat pengaruh variabel laten apakah lemah, medium, dan besar pada tingkat struktural
Evaluasi model pengukuran Reflektif	
<i>Loading Factor</i>	Nilai <i>loading factor</i> > 0,70
<i>Composite reliability</i>	Untuk mengukur <i>internal consistency</i> dan nilainya >0,60
<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Nilainya AVE >0,50
<i>Discriminant validity</i>	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari nilai korelasi antar variabel
<i>Cross loading</i>	Diharapkan agar setiap indikator memiliki <i>loading</i> lebih tinggi untuk

	variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator variabel laten lainnya. <i>Cross loading</i> akan menjadi ukuran lain dari validitas diskriminan.
Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
Signifikan nilai <i>weight</i>	Nilai estimasi model pengukuran formatif harus signifikan. Hal ini menggunakan prosedur <i>bootstrapping</i> .
Multikolinieritas	Variabel manifest harus diuji apakah terdapat multikolinear atau tidak. Hal ini diuji dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF >10 dapat mengindikasikan adanya multikolinieritas.

Sumber: Chin dalam Ghazali (2011: 27)

3.9.3 Uji Intervening

Pengujian variabel *intervening* dilakukan dengan proses uji *sobel test* yang dikembangkan oleh Sobel (Ghozali, 2011 : 65). Uji Sobel ini dilakukan untuk menguji signifikansi variabel X ke Y melalui Z, rumus dari uji Sobel yaitu sebagai berikut :

$$Z : \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan :

α : koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b : koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a : *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

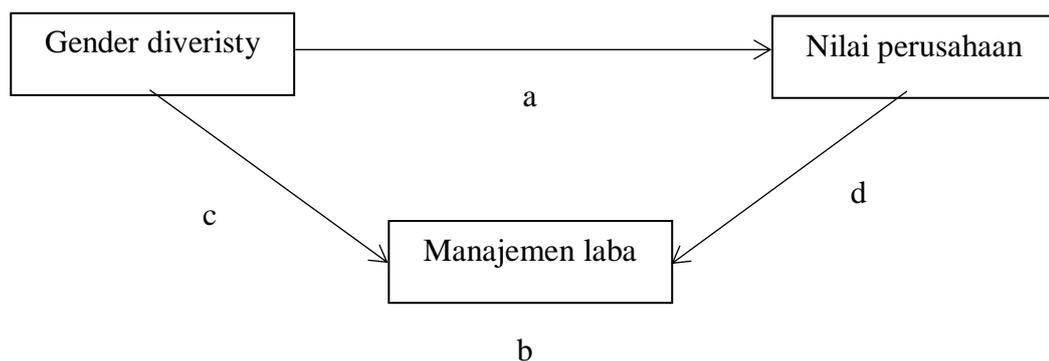
SE_b : *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung, terlebih dahulu melakukan pengujian nilai t dari koefisien ab . Kemudian dibandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Jika t hitung lebih besar daripada nilai t tabel maka terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2011:66).

Metode pemeriksaan variabel *intervening* menggunakan pendekatan antara nilai koefisien dengan signifikansi. Untuk mengetahui perbedaan tersebut, terdapat langkah-langkah sebagai berikut : (Solimun, 2012 :34)

1. Memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen dengan melibatkan variabel *intervening*
2. Memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen tanpa melibatkan variabel *intervening*
3. Memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel *intervening*
4. Memeriksa pengaruh variabel *intervening* terhadap variabel endogen

Tabel III.5 Metode Pemeriksaan





Sumber: Solimun, 2012 : 35

Berdasarkan gambar diatas, maka terdapat beberapa ketentuan yang dipaparkan Solimun (2012:35) antara lain sebagai berikut :

1. Apabila jalur c dan d terdapat hubungan yang signifikan, namun jalur a tidak signifikan maka disebut sebagai variabel mediasi sempurna.
2. Apabila jalur c, d, dan a mengalami hubungan yang signifikan dimana koefisien $a < b$ maka disebut variabel mediasi Sebagian.
3. Apabila jalur c, d, dan a mengalami hubungan yang signifikan dimana koefisien a hampir sama dengan jalur b maka disebut bukan sebagai variabel mediasi.
4. Apabila jalur c dan d mengalami hubungan yang tidak signifikan maka disebut bukan sebagai variabel mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek Penelitian ini yaitu perusahaan sub sektor *property* dan *real estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2016 sampai tahun 2019. Industri *property* dan *real estate* merupakan perusahaan dimana memiliki bangunan diatas tanah atau bahkan tanah itu sendiri dan perusahaan tersebut melakukan penjualan terhadap apa yang dimilikinya. *Real estate* merupakan kepemilikan atas sesuatu yang dibangun di atas tanah seperti halnya perumahan, apartemen, gedung, perkantoran dan lain sebagainya. Sedangkan yang dimaksud dengan *property* adalah kepemilikan atas tanah, bangunan di atas tanah dan juga hak kepentingan untuk melakukan sewa atau jual beli atas tanah tersebut. maka dari itu, dapat dikatakan bahwa *real estate* termasuk dalam *property*. Sub sektor ini menjadi penting dikarenakan sebagai manusia yang membutuhkan tanah atau gedung untuk melakukan hal tersebut. sehingga hal ini menjadikan sub sektor *property* dan *real estate* selalu dibutuhkan (sahamok.com).

Sub sektor *property* dan *real estate* merupakan sub sektor bagian dari sektor *real estate*, *property* dan konstruksi. Sub sektor *property* dan *real estate* menghasilkan produk berupa apartemen, perumahan, perkantoran, pusat perbelanjaan dan sejenisnya. Perusahaan dalam industri *property* dan *real estate* dimulai pada tahun 1968 dan mulai masuk Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 1980-an. Kemunculan perusahaan di industri ini disebabkan oleh jumlah

penduduk yang meningkatkan namun jumlah tanah tidak juga meningkat. Karena hal tersebut, penduduk di Indonesia membutuhkan suatu industri yang dapat memperjual belikan tanah atau tempat tinggal. Apabila tidak mampu membeli, penduduk Indonesia dapat menyewanya.

Total 64 perusahaan dalam sub sektor tersebut dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia (Maret, 2021). Secara umum sub sektor tersebut memiliki kegiatan operasional sebagai berikut :

1. Bertindak sebagai pemilik dalam memelihara dan mengelola baik rumah atau tempat tinggal, apartemen, dan bangunan lain.
2. Mengelola proyek-proyek untuk membangun, mengembangkan melakukan perbaikan dan juga memelihara gedung yang dimiliki.
3. Melakukan pengembangan kota (*urban development*) yaitu mengembangkan kawasan industri dan perumahan, membangun fasilitas umum seperti tempat wisata, dan infrastruktur kota serta penyedia jasa-jasa pendukung.
4. Melakukan usaha dalam bidang konstruksi dan juga perdagangan umum, serta menjalankannya di bidang kawasan industry dengan membangun saranannya juga seperti membangun dan mengelola instalasi air bersih, limbah, telpon, listrik, penyedia fasilitas olahraga serta rekreasi di sebuah kawasan industry juga melakukan ekspor dan impor barang.
5. Menyewakan gedung perkantoran, pusat perbelanjaan, hotel, apartemen.
6. Melakukan pengembangan dan pembangunan dengan cara berinvestasi melalui anak perusahaan.

Menurut CNBC Indonesia, sub sektor *properti* dan *real estate* mengalami pertumbuhan yang stagnan sejak tahun 2015. Hal tersebut dibuktikan dengan kontribusi sub sektor ini terhadap kondisi ekonomi negara tidak lebih dari 3% selama tahun 2016-2019. Dan hal tersebut dikarenakan sub sektor properti mengeluarkan banyak peraturan baru. Salah satunya adalah untuk rumah tidak mewah dikenakan peningkatan batas tidak kena pajak pertambahan nilai (PPN) didasari oleh daerah tempat rumah tersebut berada yang mana diatur oleh Peraturan Menteri Keuangan No. 113/PMK.03/2014. Sedangkan untuk rumah mewah dengan harga dibawah 30 miliar rupiah akan bebas dari pajak penjualan atas barang mewah yang mana sebelum kebijakan ini berlaku, batasan bebas pajak adalah rumah yang berharga kisaran 5-10 miliar rupiah.

4.1.2 Data Analisis

Analisis data metode PLS pada penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPls. Data hasil olahan Pwoman, DA dan PBV.

Tabel IV.1 Data Variabel

Pw	DA	PBV
0,14	-1287743,601	0,3525
0,20	-11567899,64	0,8
0,25	-39789615088	0,415
0,20	-879441864,9	0,3
0,41	-13482495860	0,35
0,55	-76425588,36	0,945
0,12	535893,0669	1,055
0,19	-867838,2483	1,2305
0,35	-60593534013	0,9825

Pw	DA	PBV
0,25	-144145380,3	0,165
0,16	-8291506,229	1,9275
0,50	-12087032,22	0,855
0,29	-1497132634	1,1025
0,483	-14820804,38	10,6575
0,2	-29336494,91	3,0875
0,458	-9451431,447	2,34
0,3875	-2663018,215	0,23
0,281	-1104659,013	1,8

Sumber: Data Diolah, 2021

4.1.3 Statistik Deskriptif

Tabel IV.2 Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Median	Minimum	Maximum	Std. Deviasi
GENDER	30.389	28.000	12.000	55.000	12.992
DA	- 9230013462 .056	- 2663018215.0 00	- 605935340 13	5358930669.0 00	155077827 34
PBV	138.778	85.000	3.000	1066.000	239.735

Sumber: Output SPLS, Data diolah 2021

Data hasil penelitian ini dianalisis dengan statistik deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang variabel-variabel penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini variabel yang berlaku sebagai variabel independen adalah *Gender Diversity* dengan indikator *Pwoman*, variabel intervening atau variabel mediasi adalah manajemen laba dengan indikator *DA* dan nilai perusahaan sebagai dependen variabel dengan indikator *Price Book Value (PBV)*.

Berdasarkan hasil deskriptif statistik pada tabel 4.2 maka dapat diambil gambaran eskripsi masing-masing maka dapat disimpulkan deskripsi masing-masing variabel.

a) *Gender Diversity*

Besarnya nilai pemimpin wanita atau Pwoman yang dalam penelitian ini adalah atau keberadaan dewan direksi wanita memiliki nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 55. Dari data ini terlihat tidak terdapat perbedaan yang sangat kontras antara jumlah minimum dan jumlah maksimum P woman. Pwoman terbesar adalah pada perusahaan BKDP yang terdapat 55% pemimpin wanita. Variabel *gender diversity* memiliki nilai rata-rata sebesar 30,389 atau sebesar 30,389% yang menggambarkan bahwa keberadaan wanita dalam anggota dewan direksi masih menjadi minoritas dalam perusahaan. Sedangkan standar deviasi dalam penelitian ini sebesar 0.12992 atau 12.993 %, hal ini menunjukkan bahwa data jumlah perempuan dalam anggota dewan direksi perusahaan sampel memiliki kecenderungan berbeda satu sama lain.

b). *Manajemen Laba*

Besarnya nilai manajemen laba yang dalam penelitian ini adalah nilai DA memiliki nilai minimum sebesar -60593534013 dan nilai maksimum sebesar 5358930669. Dari data ini terlihat terdapat perbedaan yang sangat kontras antara jumlah minimum dan jumlah maksimum DA. Variabel manajemen laba memiliki nilai rata-rata sebesar 9230013462,056. Sedangkan standar deviasi manajemen laba dalam

penelitian ini sebesar 15507782734,9 hal ini menunjukkan bahwa teknik manajemen laba pada masing-masing perusahaan sampel memiliki kecenderungan yang sangat berbeda.

c) Nilai Perusahaan

Besarnya nilai perusahaan yang dalam penelitian ini adalah nilai PBV memiliki nilai minimum sebesar 3,00 dan nilai maksimum sebesar 1066,00. Dari data ini terlihat terdapat perbedaan yang jauh antara jumlah minimum dan jumlah maksimum PBV. Pada perusahaan sampel ada perusahaan yang memiliki nilai sangat tinggi, dan ada perusahaan sampel yang memiliki nilai sangat rendah. Variabel nilai perusahaan memiliki nilai rata-rata sebesar 138,778. Sedangkan standar deviasi PBV dalam penelitian ini sebesar 239,735 hal ini menunjukkan bahwa nilai PBV masing-masing perusahaan sampel memiliki kecenderungan yang sangat berbeda.

4.1.4 Hasil Analisis PLS

4.1.4.1 Analisis Metode PLS Model Jones

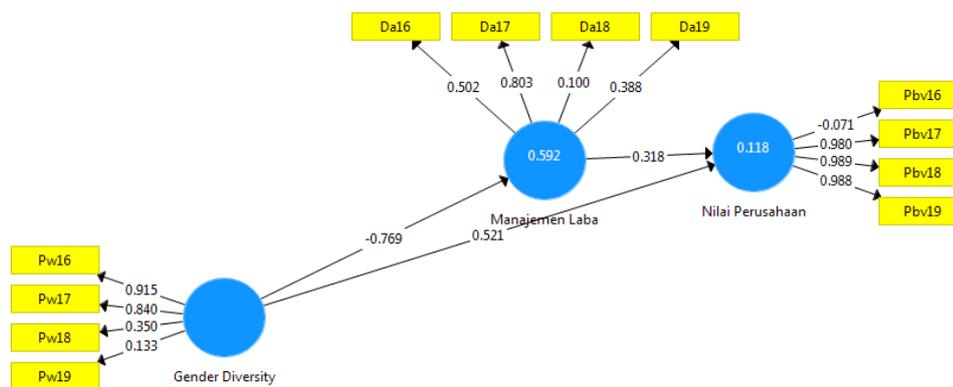
Analisis data metode PLS pada penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPls.

1. *Outer Model*

Analisa Outler model digunakan untuk menguji bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Pada *outer model* ini dilakukan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan

Composite Reliability. Berikut hasil analisa *outer model* dengan SmartPls.

Gambar IV.1 Outer Model



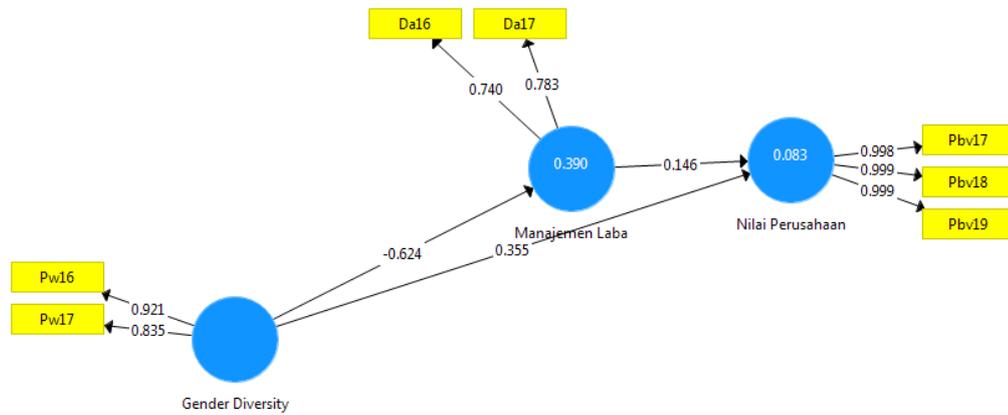
Sumber : Output SPLS, Data diolah 2021

2. Uji Validitas

a) *Convergen Validity*

Dilakukan pengukuran dengan model reflektif indikator yang berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score*. Pada analisis dengan *outer model* terlihat bahwa ada beberapa loading factor yang bernilai di bawah 0,5. Loading factor yang ideal adalah lebih dari 0,7. Namun menurut Solimun (2012) *loading factor* di atas 0,4 tetap dianalisis. Maka setelah menghilangkan loading factor yang bernilai <0,4 diperoleh hasil sebagai berikut.

Gambar IV.2 Uji Validitas



Sumber : Output SPLS, Data diolah 2021

Setelah dihilangkan loading factor < 0,4 terlihat semua indikator dari masing-masing variabel sudah baik.

Tabel IV.3 Outer Loading

	Gender Diversity	Manajemen Laba	Nilai Perusahaan
Da16		0,740	
Da17		0,783	
Pbv17			0,998
Pbv18			0,999
Pbv19			0,999
Pw16	0,921		
Pw17	0,835		

Sumber: Output SPLS, Data diolah 2021

Dari matriks terlihat bahwa semua variabel yang sudah diuji memenuhi syarat digunakan dalam pengukuran. Manajemen laba berupa DA (Da) tahun 2016 dan 2017, kinerja perusahaan berupa PBV (Pbv) tahun 2017, 2018, 2019

dan *Gender diversity* berupa kepemimpinan perempuan (Pw) tahun 2016 dan 2017.

b) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk nya memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya (Ghozali,2011). Pada diskriminan validity maka semua variabel dibandingkan dalam keseluruhan konstruk.

- *Composite Reliability* dan *Average Variance Extrctred (AVE)*

Untuk menilai *discriminant validity* bisa dengan membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai AVE dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan di atas 0,50.

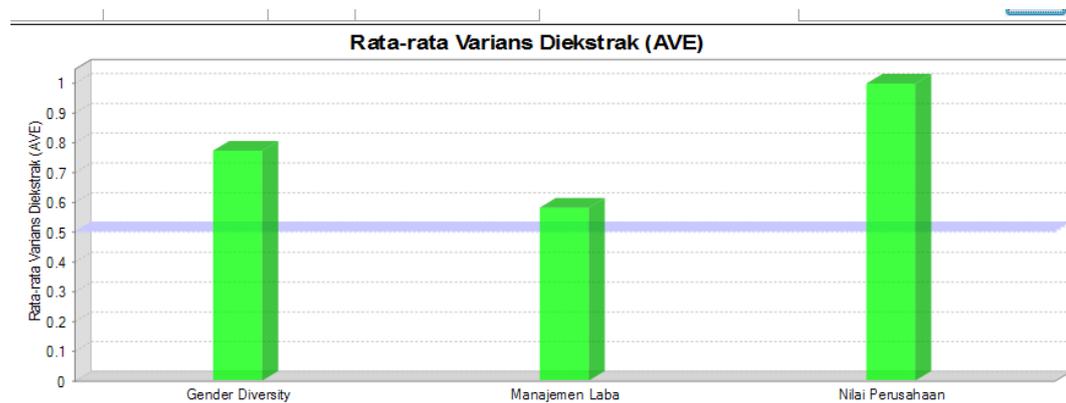
Idealnya akar kuadrat AVE harus lebih besar dari hubungan antar variabel (koefisien korelasi antar variabel laten). Pada tabel dapat dilihat bahwa pada manajemen laba nilai diskriminan rendah, >0,7 sehingga validitasnya rendah. Sedangkan pada *gender diversity* dan nilai perusahaan semua nilai diskriminan > 0,7 maka nilai validitas bagus.

Tabel IV.4 Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varian
Gender Diversity	0,712	0,770	0,871	0,772
Manajemen Laba	0,278	0,279	0,735	0,581
Nilai Perusahaan	0,998	1,001	0,999	0,997

Sumber : Output SPLS, Data diolah 2021

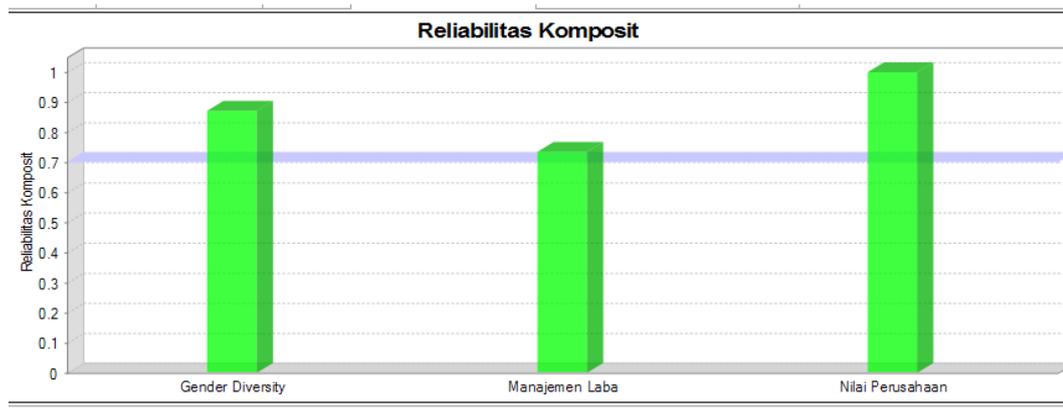
Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai *Composite Reliability* semua memiliki nilai di atas 0,70 untuk seluruh konstruk. Oleh karena itu, tidak ditemukan permasalahan reliabilitas pada model. Sedangkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk memiliki nilai diatas 0,50. Dengan demikian semua konstruk memenuhi kriteria yang reliabel memenuhi kriteria.

Gambar IV.3 Grafik Nilai AVE

Sumber : Output SPLS, Data diolah 2021

Berdasarkan data AVE yang ada dibuat grafik, sehingga terlihat bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE yang tinggi, di atas 0,50.

Gambar IV.4 Grafik Reliabilitas Komposit



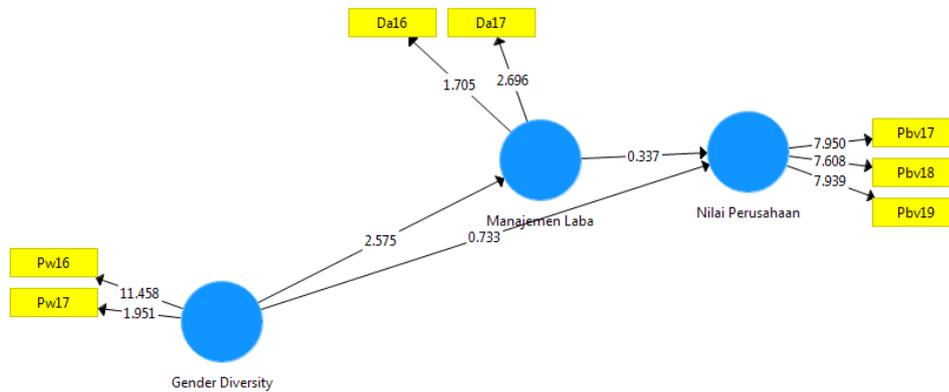
Sumber : Output SPLS, Data diolah 2021

Sedangkan *composit reability* dibuat grafik pada gambar 4.4. Dari grafik terlihat bahwa reabilitas komposit pada penelitian ini memiliki nilai di atas 0,7 yang menunjukkan *composit reability* tinggi. Konsistensi data, sehingga bagus dan menunjukkan hubungan yang bagus dengan variabel dependent. *Reability construct* yang bagus, menunjukkan bahwa penelitian dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.

3. Inner Model (Model Struktural)

Data pada penelitian ini diuji dengan *inner model*. Uji ini diperlukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-Square (R^2) dari model penelitian. *Inner model* dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, *t-test* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Setelah diuji diperoleh model struktural berikut.

Gambar IV.5 Inner Model



Sumber: Output SPLS, Data diolah 2021

Dari model pada gambar 4.5 dapat dilihat bahwa penelitian ini menggunakan dependen variabel yaitu nilai perusahaan yang dipengaruhi oleh dua (2) independen variabel lainnya yaitu *gender diversity* berupa pemimpin wanita dalam jajaran direksi serta *intervening* variabel berupa manajemen laba.

Tabel IV.5 R Square

Matriks	R Square	Adjusted R Square
	R Square	Adj R Square
Manajemen Laba	0,390	0,352
Nilai Perusahaan	0,083	-0,040

Sumber: Output SPLS, Data diolah 2021

Sedangkan pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel manajemen laba adalah sebesar 0,390 yang berarti model mampu menjelaskan sebesar 39% untuk variabel yang mempengaruhi manajemen

laba. Sedangkan nilai perusahaan adalah sebesar 0,083 yang berarti model mampu menjelaskan sebesar 8,3% untuk variabel yang mempengaruhi nilai perusahaan.

Nilai R^2 dapat dihitung nilai *Predictive Relevance* (Q^2). Nilai Q^2 merupakan prediktif relevansi untuk model konstruktif, yang mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Q^2 yang baik memiliki nilai lebih besar dari 0. Rumus Q^2 adalah sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,390^2)(1 - 0,083^2)$$

$$Q^2 = 0,158$$

Karena nilai Q^2 lebih dari 0, maka model dapat diobservasi. Selanjutnya dicari nilai *Goodness of Fit* (GoF). nilai GoF kecil = 0,1, GoF sedang = 0,25 dan GoF besar = 0,38.

$$GoF = AVE \times R^2$$

$$GoF = 0,789 \times 0,2365$$

$$GoF = 0,1866$$

Berdasarkan hasil hitung nilai *Goodness of Fit* (GoF), dapat diketahui bahwa model memiliki nilai pengamatan yang kurang baik karena nilai GoF yang kecil. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengujian inner model dapat disimpulkan bahwa penelitian ini model struktural yang dibangun kurang akurat.

Tabel 4.5 menunjukkan nilai *F-Square* (F^2). F^2 menunjukkan nilai besarnya pengaruh antar variabel dengan Effect Size. Nilai F^2 0,02 termasuk kategori kecil, nilai 0,15 sebagai sedang, dan nilai 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek (Sarstedt dkk., 2017).

Tabel IV.6 *F Square*

	Gender Diversity	Manajemen Laba	Nilai Perusahaan
Gender Diversity		0,639	0,084
Manajemen Laba			0,014
Nilai Perusahaan			

Sumber: Output SPLS, Data diolah 2021

Pada tabel 4.6 terlihat bahwa *gender diversity* memiliki nilai F^2 sebesar 0,639 pada manajemen laba dan sehingga termasuk kategori besar. Gender diversity memiliki nilai F^2 sebesar 0,084 terhadap nilai perusahaan sehingga masuk kategori memberikan efek kecil. Sedangkan manajemen laba memiliki nilai F^2 sebesar 0,014 terhadap nilai perusahaan sehingga diabaikan (tidak memberikan efek).

4.1.5 Analisis Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dapat dilihat pada nilai yang terdapat tabel 4.7 memberikan *output estimate* untuk pengujian model struktural.

Tabel IV.7 Hipotesis

	Sampel Asli (0)	Rata-rata sampel(M)	Std Deviasi	T Statistik	P Values
Gender Diversity- Manajemen Laba	-0,624	-0,611	0,240	2,602	0,010
Gender Diversity- Nilai Perusahaan	0,355	0,468	0,504	0,705	0,481
Manajemen Laba-Nilai Perusahaan	0,145	0,141	0,471	0,309	0,757

Sumber: Output SPLS. Data diolah, 2021

1. *Gender diversity* (X) berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan (Y)

Hasil pengujian *gender diversity* terhadap nilai perusahaan menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar 0,468 dengan nilai t-statistik sebesar 0,705. Nilai t-statistik tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel (2,38161). Hasil ini berarti gender tidak berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan, maka **Hipotesis ditolak**.

2. *Gender diversity* (X) berpengaruh positif terhadap manajemen laba (Z)

Hasil pengujian *gender diversity* terhadap manajemen laba menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar -0,611 dengan nilai t-statistik sebesar 2,602. Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (2,38161). Hasil ini berarti gender diversity berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba, maka **Hipotesis diterima**.

3. Manajemen laba (Z) berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan (Y)

Hasil pengujian manajemen laba terhadap nilai perusahaan menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar 0,141 dengan nilai t-statistik sebesar 0,309. Nilai t-statistik tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel (2,38161). Hasil ini berarti manajemen laba tidak berpengaruh positif signifikan terhadap nilai perusahaan, maka **Hipotesis ditolak**.

4. Manajemen laba (Z) dapat memediasi hubungan *Gender diversity* (X) terhadap nilai perusahaan (Y)

Dengan menggunakan smartpls maka tidak perlu dilakukan uji sobel karena nilai pengaruh variabel *intervening* atau variabel mediasi dapat diketahui melalui aplikasi.

Tabel IV.8 Hipotesis 4

	Sampel Asli(0)	Rata-rata sampel	Std. Deviasi	T Statistik	P Values
Gender Diveristy-Manajemen Laba-Nilai Perusahaan	-0,091	-0,142	0,410	0,222	0,824

Sumber: Output SPLS. Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa nilai uji t sebesar 0,222 yang berarti lebih kecil daripada t tabel (2,38161) sehingga manajemen laba (Z) tidak dapat memediasi hubungan *gender diversity* (X) terhadap nilai perusahaan (Y) sehingga **Hipotesis ditolak**.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Nilai Perusahaan

Gender Diversity dalam mempengaruhi nilai perusahaan secara langsung menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Analisis data diatas menunjukkan bukti

bahwa adanya pengaruh antara *gender diversity* terhadap nilai perusahaan dan pengaruh yang ditimbulkan adalah pengaruh negatif. Hal tersebut terlihat pada koefisien jalur. Berdasarkan *Agency Teori* menurut Brigham dan Houston (2006:20) terdapat asumsi tentang sifat manusia, biasanya manusia memiliki sifat yang beragam dan memiliki keterbatasan.

Pengaruh *gender diversity* terhadap nilai perusahaan yang tidak signifikan sejalan dengan hasil penelitian Roihan dan Maran (2016) yang menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. serta hasil yang sama juga terdapat pada penelitian Salloum et,al. (2016) bahwa keberadaan kepemimpinan wanita di perusahaan tidak mempengaruhi performa perusahaan. hasil berlawanan terdapat pada penelitian Erna dan Sajidah (2017) yang menunjukkan bahwa keberagaman gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Hasil lain yang berlawanan terdapat pada penelitian Peter dan Hannu (2017) menunjukkan bahwa keberadaan perempuan para dewan perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai perusahaan. dan juga penelitian yang dilakukan Ayman dkk, (2019) yang menunjukkan bahwa menanamkan kuota gender di manajemen puncak dapat meningkatkan nilai perusahaan.

Kesetaraan gender kepemimpinan dalam perspektif islam seperti yang telah dijelaskan pada firman Allah surah Al-Baqarah ayat 30 :

خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ
 وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ
 تَعْلَمُونَ ۝ ٣٠

Artinya : *Dan ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata “Apakah engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan mensucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.*

Dalam Ayat diatas menjelaskan bahwa kedudukan laki-laki dan perempuan sama, yaitu menjadi khalifah di muka bumi karena keduanya adalah manusia. Khalifah yang dimaksud adalah orang yang mengelola bumi dan menjalankan hukum-hukum Allah, termasuk sama memiliki hak sebagai pemimpin perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan apabila kehadiran wanita didalam jajaran direksi perusahaan meningkat maka nilai dari suatu perusahaan tidak mengalami peningkatan. *Gender diversity* merupakan variabel untuk mengukur persentase keragaman jenis kelamin didalam perusahaan. Dalam konteks ini persentase jenis kelamin wanita didalam jajaran direksi perusahaan yang dijadikan ukuran. Dengan kehadiran direktur wanita didalam perusahaan merupakan hal yang sedang ramai diperbincangkan seiring berkaitanya dengan kesetaraan gender. Hal tersebut tentunya mengakibatkan perubahan dalam pengambilan keputusan perusahaan. Kebijakan yang diambil perusahaan merupakan hal penting yang dipertimbangkan oleh investor sebelum melakukan keputusan berinvestasi.

Kehadiran wanita mempengaruhi pengambilan keputusan perusahaan, dikarenakan sifat alami dari wanita tersebut lebih berhati-hati dan memperhatikan

betul aturan dalam pengambilan keputusan terutama dalam hal keuangan. Hal ini menjadikan salah satu hal yang dipertimbangkan oleh investor dimana keinginan setiap investor adalah perusahaan yang dapat dengan cepat memperbaiki keadaan dan mendapatkan keuntungan yang besar. Bagi perusahaan penempatan direktur wanita merupakan salah satu hal yang perlu dipertimbangkan, karena dapat mempengaruhi minat investor yang tentunya berdampak pada nilai buku saham atau nilai dari perusahaan.

Salloum et al., (2016) menjelaskan beberapa faktor yang menyebabkan tidak adanya pengaruh signifikan adanya pemimpin perempuan terhadap performa perusahaan. Yang pertama adalah bila perusahaan adalah milik keluarga. Dalam kebanyakan kasus, perempuan dipilih dalam dewan direksi perusahaan milik keluarga untuk tujuan hukum dan bukan karena kemampuan dan keterampilan manajerial mereka atau nilai tambah yang mereka bawa ke kinerja perusahaan. Mereka dipilih untuk mencegah keterlibatan orang asing dalam pengambilan keputusan, sehingga kontribusi mereka terhadap tugas dewan direksi kecil dan tidak signifikan.

4.2.2 Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Manajemen Laba

Gender Diversity dalam mempengaruhi manajemen laba secara langsung menunjukkan hasil yang signifikan. Pengaruh yang ditunjukkan adalah pengaruh positif signifikan, hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien jalur. Secara teori, Teori Agensi yang dikemukakan Brigham dan Houston (2006:20) terdapat asumsi tentang sifat manusia, biasanya manusia memiliki sifat yang beragam dan memiliki keterbatasan. Teori *Trade-off* (Rodoni,2014:131) menjelaskan bahwa

keputusan perusahaan dalam melakukan strategi keuangan dalam penambahan hutang dalam struktur modal yang memiliki dampak dua sisi yaitu manfaat pengurangan pajak dan *agency cost*. Teori ini berkaitan dengan adanya wanita di posisi dewan. Ketika pengambilan keputusan menerapkan strategi manajemen laba yang memiliki dampak dua sisi, wanita akan lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan keuangan.

Hasil pengaruh positif signifikan *gender diversity* terhadap manajemen laba sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Nitai Chandra, dkk. (2019) menunjukkan kehadiran perempuan di dewan berhubungan positif dengan manajemen laba. Hasil sejalan juga terdapat pada penelitian Widya dan Widi (2019) menunjukkan kehadiran perempuan secara signifikan mempengaruhi manajemen laba, dan Viput dkk (2020) yang menunjukkan bahwa keragaman gender dewan berpengaruh positif terhadap manajemen laba.

Hasil penelitian sebaliknya, bertentangan dengan hasil penelitian terdapat pada penelitian yang dilakukan Oni Novili, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa posisi dewan komisaris wanita tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Serta hasil penelitian lain yang bertentangan juga terdapat pada penelitian oleh Vladan, dkk (2018) yang menunjukkan terdapat hubungan negatif yang tidak signifikan antara persentase wanita di dewan dengan manajemen laba.

Berdasarkan prinsip Islam, bahwa orang yang diberi amanah hendaknya adalah orang yang ahli dalam bidangnya. Ahli ini juga haruslah orang yang jujur dan melaporkan keadaan (kondisi keuangan) secara transparan. Sesuai dengan

kandungan perilaku jujur dalam hal keuangan ini sesuai dengan QS. Al-Anfal ayat 27 :

﴿٢٧﴾ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ وَالرَّسُولَ ءَأَمِنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ يَأْتِيهَا الَّذِينَ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui”.

Ketelitian dan transparansi keuangan ini dalam perusahaan bisa dilaksanakan dengan melakukan tindakan manajemen laba, yang merupakan proses dilakukannya langkah-langkah yang disengaja oleh manajer dalam batasan prinsip-prinsip untuk mendapatkan tingkat pengkat pendapatan yang ingin dicapai. Perilaku teliti dan hati-hati serta meminimalkan resiko ini biasanya dimiliki oleh wanita. Sehingga adanya wanita dalam dewan direksi bisa mempengaruhi diberlakukannya manajemen laba.

Belum ada penjelasan yang tepat untuk menjelaskan korelasi mengapa *gender diversity* dalam *board directors* dapat mempengaruhi manajemen laba. Beberapa penjelasan yang mungkin sebagai berikut. Untuk bisa maju ke puncak manajemen atau kepemimpinan, perempuan mungkin dihadapkan dengan seleksi yang lebih keras (karena, misalnya, diskriminasi jenis kelamin). Kontiranta et al., (2007) Hal ini menjadikan pimpinan perempuan lebih eksklusif dan dengan demikian menjadikan mereka kelompok yang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki di manajemen puncak. Karena terpilih melalui seleksi yang lebih ketat, maka akibatnya adanya wanita dalam posisi puncak manajemen menyebabkan kinerja bisnis yang lebih baik melalui kualitas dan tindakan mereka.

4.2.3 Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Nilai Perusahaan

Manajemen laba dalam mempengaruhi nilai perusahaan secara langsung menunjukkan hasil yang signifikan. Pengaruh yang ditunjukkan adalah pengaruh positif signifikan, hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien jalur. Berdasarkan teori Stakeholder (Rachmat, 2017:57) mengingatkan bahwa manajer perlu memperhatikan semua orang dan kelompok yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan dari perusahaan bisnis. Dan dari segi perspektif *public relation* terdapat pendekatan teori stakeholder instrumental, dimana memahami cara mencapai tujuan organisasi, yaitu keterkaitan antara strategi manajemen *stakeholder* dan pencapaian tujuan organisasi seperti meningkatkan keuntungan, menghindari tuntutan hukum, dan mencapai pertumbuhan.

Hasil pengaruh tidak signifikan manajemen laba terhadap nilai perusahaan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ustman dan Abdul (2016) yang menunjukkan manajemen laba tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Sedangkan hasil penelitian yang berlawanan terdapat pada penelitian Feng Yi-Chang, dkk (2017) menunjukkan manajemen laba memiliki pengaruh positif terhadap nilai perusahaan. serta hasil lain pada penelitian Dikky dan Saarce (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara manajemen laba terhadap nilai perusahaan.

Berdasarkan dengan konsep jujur dalam sebuah Hadist (HR. Bukhari (6.168), dan Muslim(2.641)) :

“Wajib atas kalian semua untuk jujur, karena jujur akan membimbing kepada kebaikan akan membimbing ke surge. Seseorang senantiasa berbuat jujur

dan memilih kejujuran sehingga dia ditulis di sisi Allah sebagai orang yang jujur. Dan jauhilah oleh kalian dusta, karena dusta akan membawa kepada keburukan, dan keburukan akan menyeret ke neraka. Seseorang hamba berdusta, dan dia memilih kedustaan, sehingga ditulis di sisi Allah sebagai pendusta.”

Serta dalam kandungan QS. Al-Isra' ayat 84 :

فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ۚ قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِرَاتِهِ ۗ [٨٤]

Artinya : *Katakanlah (Muhammad) : “setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing”. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*

Ketelitian dan transparansi keuangan ini dalam perusahaan bisa dilaksanakan dengan melakukan tindakan manajemen laba, yang merupakan proses dilakukannya langkah-langkah yang disengaja oleh manajer dalam batasan prinsip-prinsip untuk mendapatkan tingkat pengkat pendapatan yang ingin dicapai.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa manajemen laba yang sebagai teknik yang dilakukan oleh internal perusahaan dalam menyesuaikan kondisi keuangan dalam laporan keuangan tidak terlalu menjadi permasalahan yang berarti bagi seorang investor. Bawasanya manajemen laba merupakan proses dilakukannya langkah-langkah yang disengaja oleh manajer dalam Batasan prinsip-prinsip untuk mendapatkan tingkat pendapatan yang ingin dicapai (Meutia, 2004). Hasil laporan keuangan perusahaan yang baik merupakan daya tarik tersendiri bagi investor, seiring meningkatnya minat investor berinvestasi tentunya akan meningkatkan nilai buku saham perusahaan dan dampaknya juga meningkatkan nilai perusahaan. Namun praktik manajemen laba bukan salah satu penentu dari meningkatnya nilai perusahaan, dikarenakan faktor yang mempengaruhi nilai

perusahaan bukan hanya berkaitan dengan kondisi laporan keuangan saja. Namun juga dari faktor eksternal dan internal perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang menerapkan praktik manajemen laba, belum tentu memiliki nilai perusahaan yang tinggi dikarenakan terdapat faktor lain yang mempengaruhi nilai perusahaan. Hal ini sejalan dengan prinsip Islam, bahwa orang yang diberi amanah hendaknya adalah orang yang ahli dalam bidangnya. Ahli ini juga haruslah orang yang jujur dan melaporkan keadaan (kondisi keuangan) secara transparan.

4.2.4 Manajemen Laba Mempengaruhi Secara Tidak Langsung Hubungan *Gender Diversity* Terhadap Nilai Perusahaan

Manajemen laba dalam mempengaruhi secara tidak langsung hubungan *Gender Diversity* terhadap nilai perusahaan menunjukkan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, pada hubungan hipotesis terakhir ini memberikan hasil *gender diversity* secara langsung mempengaruhi manajemen laba, namun manajemen laba tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan dan manajemen laba sebagai *intervening* variabel tidak bisa memediasi hubungan antara *gender diversity* dengan nilai perusahaan.

Hal ini berkaitan dengan teori *Stakeholder* (Rachmat, 2017:57) mengingatkan agar manajer perlu memperhatikan semua orang dan kelompok yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan dari perusahaan bisnis. Teori *Stakeholder* dari perspektif *public relation* terdapat pendekatan teori yang juga berkaitan dalam penelitian ini antara lain :

1. *Teori Stakeholder deskriptif*, yaitu untuk mendeskripsikan karakteristik dan perilaku atau aktivitas aktual yang dikerjakan organisasi.
2. *Teori Stakeholder instrumental*, yaitu memahami cara mencapai tujuan organisasi, yaitu keterkaitan antara strategi manajemen stakeholder dan pencapaian tujuan organisasi seperti meningkatkan keuntungan, menghindari tuntutan hukum dan mencapai pertumbuhan.

Selanjutnya terdapat teori Agensi, dimana dalam teori ini (Brigham dan Houston 2006:20) mendefinisikan terosi agensi sebagai sesuatu hubungan dimana manajer diberikan kekuasaan oleh para pemilik saham. Selain teori agensi, terdapat juga teori Sinyal yang juga berkaitan dengan hubungan ini. (Brigham dan Houston 2011:42) biasanya teori sinyal berkesinambungan dengan penyampaian sinyal baik dalam bentuk positif maupun negatif yang disampaikan oleh manajer terkait informasi yang dimiliki perusahaan.

Hal ini berkaitan dengan firman Allah QS. Qashash ayat 77 :

﴿ وَأَحْسِن ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ أَلْخِزَّةَ الدَّارِ ۗ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ ۗ وَابْتَغِ ۗ لَّا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ۗ إِنَّ اللَّهَ فِي الْأَرْضِ لَإِنَّ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ ۗ أَلْفَسَادًا كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ ۗ ﴾

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan ^{yy} yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”

Ayat diatas menjelaskan bawasanya Allah SWT memerintahkan untuk menciptakan kebaikan di dunia dengan salah satunya tidak membuat kerusakan. Peran manajemen laba sebagai variabel mediasi hubungan *gender diversity*

dengan nilai perusahaan merupakan salah satu praktik yang berorientasikan pada kepentingan perusahaan. sesungguhnya manusia diperintahkan untuk menciptakan hal-hal berupa kebaikan pada usaha yang dilakukannya agar mendapatkan hasil yang diharapkan. Kebaikan dalam usaha salah satunya adalah melakukan kejujuran. Jujur memiliki derajat yang istimewa dalam tingkat kerohanian.

Dari analisis statistik adanya pemimpin wanita dalam *top management* perusahaan bisa mempengaruhi manajemen laba dalam perusahaan. Sejumlah besar literatur telah menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan secara substansial berbeda dalam pengambilan keputusan mereka, yang juga dapat menjelaskan keseimbangan gender. Perilaku wanita yang cenderung lebih berhati-hati ini mungkin mempengaruhi diberlakukannya manajemen laba di perusahaan. selain itu Grant Thonthon (2018) yang membahas isu gender yang terjadi di berbagai belahan dunia tersebut, dapat diketahui bahwa perusahaan juga memerlukan keragaman gender untuk mencapai tujuan perusahaan dengan optimal, dan jika kinerja perusahaan meningkat dengan adanya gender, maka harga saham juga turut naik. Dengan hal tersebut investor akan tertarik untuk berinvestasi karena meningkatnya nilai perusahaan. Dapat dikatakan diversitas gender dapat memberikan sinyal dengan respon positif dari investor jika kinerja perusahaan meningkat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel manajemen laba tidak bisa memediasi hubungan antara *gender diversity* dengan nilai perusahaan. Manajemen laba dilakukan untuk meningkatkan utilitas seroang manajer. Berbagai bentuk manajemen laba dilakukan demi tujuan yang beragam dan

tetunya memiliki sisi kelebihan dan kekurangan bagi perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan walau adanya pimpinan wanita dalam dewan direksi bisa berpengaruh secara signifikan terhadap diberlakukannya manajemen laba, namun hal tersebut tidak mempengaruhi nilai perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh *gender diversity* terhadap nilai perusahaan dengan manajemen laba sebagai variabel *intervening* pada sub sektor *property* dan *real estate* di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2016-2019 diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Gender Diversity* secara langsung tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan *property* dan *real estate* di BEI periode 2016-2019. Bagi perusahaan penempatan direktur wanita merupakan salah satu hal yang perlu dipertimbangkan, karena dapat mempengaruhi minat investor yang tentunya berdampak pada nilai buku saham atau nilai dari perusahaan.
2. *Gender Diversity* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba pada perusahaan *property* dan *real estate* di BEI periode 2016-2019. Akibat adanya wanita dalam posisi puncak manajemen menyebabkan kinerja bisnis yang lebih baik melalui kualitas dan tindakan mereka.
3. Manajemen laba secara langsung tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan pada perusahaan *property* dan *real estate* di BEI periode 2016-2019. Perusahaan yang menerapkan manajemen laba belum tentu memiliki nilai perusahaan yang tinggi dikarenakan terdapat faktor lain yang mempengaruhi nilai perusahaan.

4. Manajemen laba secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi hubungan *gender diversity* terhadap nilai perusahaan. Walau adanya pimpinan wanita dalam dewan direksi bisa berpengaruh secara signifikan terhadap diberlakukannya manajemen laba, namun hal tersebut tidak mempengaruhi nilai perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terdapat beberapa saran yang akan diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan untuk memperhatikan kondisi demografi pimpinan direksi dalam pengambilan keputusan perihal keuangan, dan pelaporan kondisi keuangan. serta memperhatikan kondisi nilai perusahaan di mata investor, dimana hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

2. Bagi investor

Sebelum mengambil keputusan untuk berinvestasi pada saham di industri tertentu disarankan untuk tidak hanya mengacu pada kondisi internal perusahaan saja namun juga pada faktor eksternal perusahaan. karena selain faktor internal perusahaan, faktor eksternal merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam membuat suatu keputusan investasi.

3. Bagi penulis selanjutnya

Dengan keterbatasan variabel dalam penelitian yang dilakukan ini, alangkah baiknya pada penelitian selanjutnya dapat meneliti pada objek selain yang

digunakan peneliti atau menambah variabel baru sehingga hasil penelitian yang dihasilkan dapat lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemah (2004) Departemen RI. Surabaya : Mekar Surabaya.
- Ayadi, Olusegun Felix. Et al. (2015). Gender Diversity in the governance of the Nigerian securities market. *Corporate Governance*. Vol. 15 No.5, pp.734-746. DOI : <https://doi.org/10.1108/CG-01-2015-0007>.
- Ayman, Mostafa, Irfan. (2019). The Impact Of Board Gender Diversity On Firm Value : Evidence From Kuwait. *International Journal of Applied Science and Research*. Vol.2, ISSU.1.
- Bambang, Nur Indriantoro. (2002). Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua. Yogyakarta : Penerbit BFEE UGM.
- Bhekti Fitri Prasetyorini. (2013). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Price Earning Ratio dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 12, No.5.
- Brigham, Eugene, dan Houston. (2006). Fundamental Of Financial Management : Dasar-Dasar Manajemen Keuangan. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Brigham, Eugene dan Houston, Joel. (2011) Dasar-dasar Manajemen Keuangan Terjemahan. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Dechow. P.M, Sloan. Sweeney, A.P. (1995) Detecting Earning Management. *The Accounting Review*. Vol. 70, pp:193-225.
- Dikky, Saarce. (2017). Pengaruh Board Size Terhadap Firm Value Melalui Earning Management Sebagai Variabel Intervening. *Akuntansi Bisnis Universitas Kristen Petra : Business Accounting Review, Vol.5, No.1, Januari 2017, 73-84*.
- Emy, Maswar. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance Sebagai Pemoderasi Hubungan Manajemen Laba Terhadap Nilai Perusahaan. STIESIA Surabaya : *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*. Vol.5, No.3, Maret 2016.
- Fan-Hua, Chang, Zhou. (2018). The Effect Of Gender Composition In Joint Audits On Earning Management. *Emerald Publishing Limited*. Vol. 34, No. 5, 2019, pp. 545-570.
- Feng, Chin Wen, Shin. (2017). The Impact Of Currency Derivative Usage And Earnings Management On Firm Value. Departmen of Finance, Yuan Ze University : *JEL Classification* 180,420,610.

- Fitri Ella. (2018). Diversitas Gender Dan Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Intervening. *Media Ekonomi Dan Manajemen*. Vol.33, No.2, Juli 2018, 187-204.
- Ghozali, Chariri. (2007). *Teori Akuntansi*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giombini, Giovanni, Di Cesare, Pacetti. (2016) Hypertermia Induced by Microwave Diatermy in the Management of Muscle and Tendon Injuries. 379-96.
- Grant Thornton (2017) *Women in Business: New Perspectives On Risk And Reward*. Diperoleh tanggal 16 April 2021 dari www.grantthornton.global/Insight .
- Grant Thornton (2018) *Women in Business : Beyond Policy to Progress*. Diperoleh tanggal 16 April 2021 dari www.grantthornton.global/insight.
- Hassan, Maran.(2016). Corporate Governance, Board Diversity, And Firm Value : Examining Large Companies Using Panel Data Approach. *Economics Bulletin*. Vol. 36, pages 1737-1750.
- Healy, P.M, dan Wahlen. (1999) A Review Of The Earning Management Literature and Its Implications For Standard Setiing. *Accounting Horizons*, Vol.3, pp: 365-383.
- Husnan, Suad (2010) *Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan (keputusan Jangka Panjang), Edisi Keempat*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Irfan, Hongxing, Jebran. (2019). Do Gender Diversity And CEO Gender Enchance Firm's Value ? Evidence From An Emerging Economy. *Emerald Publishing Limited*. Vol. 20, No. 1.2020. pp 44-66.
- Kotiranta A, Kovalainen A, Dan Rouvinen (2007). Female Leaderssship and Firm Profitability. *Finnish Business and Policy Forum*. Vol.3, pp 1-12.
- Kusumastuti, Suptami, P. Sastra. (2007). Pengaruh board diversity terhadap nilai perusahaan dalam perspektif corporate governance. *PETRA : Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol.9, No. 2, Hal : 88-98.
- Maha Martabar, Yulia, Andewi. (2018). Pengaruh Ukuran Dewan, Proporsi Wanita Dalam Dewan, Komite Audit Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Subsector Perbankan Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau : *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. X, No.2, April 2018.

- Mardiana. (2020). Gender in Investmen on Firm the Value of firm (Consumer Goods Industry Sector Companies Listed on the IDX). *Atlantis Press. Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. Vol. 529.
- Merve, Cemil. (2016). The Effect Of Board Gender Diversity On Firm Performance : Evidence From Turkey. *Emerald Group Publishing Limited*. Vol.31, No.7, 2016.
- Meutia. (2004). Pengaruh Independensi Auditor Terhadap Manajemen Laba untuk KAP Big 5 dan Non Big 5. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 7, No.3, pp:333-350.
- Mohamad Nur Utomo. (2019). *Ramah Lingkungan dan Nilai Perusahaan*. Surabaya : CV. Jakad Publishing.
- Nanik, Selvy. (2018). Pengaruh Manajemen Laba Dan Tax Avoidance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kualitas Audit Sebagai Variabel Moderasi. *Journal of Applied Accounting and Taxation*. Vol. 3, No. 1, March 2018. 99-109.
- Nitai, Patnaik, Satpathy. (2019). Female Directorahip And Earning Management In Bangladesh : Towards An Analytical Assessment. *Growing Science : Management Science Letters*. Vol. 9 (2019) 1723-1740.
- Oni, Paskah.(2016). Pengaruh Manajemen Puncak Wanita Terhadap Manajemen Laba. *Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Univeristas Kristen Satya Wacana : Dinamika Akuntansi, Keuangan Dan Perbankan*. Vol. 5, No. 1.
- Peter, Hannu. (2017). Gender Diversity And Firm Value : Evidence From UK Financial Institusions. *Emerald Publication*. Vol. 26, Issue 3.
- Prasetyantoko. (2008). *Corporate Governance : Pendekatan Institusional*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Putu C. Wijaya, B. Suprasto. (2015) Pengaruh Persebaran Dewan Two Tier (Dewan Gabungan) Pada Nilai Perusahaan Sektor Keuangan. *E Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 12, No. 3.
- Rachmat Kriyantono. (2014). *Teori- Public Relation Perspektif Barat & Local : Aplikasi Penelitian Dan Praktik*. Jakarta : PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Rahmawati. (2003). Pengaruh *Sense* dan *Feel* dari *Experiential Marketing* pada Soto Gebrak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan.

- Rodoni, Ahmad, Dan Ali Heni. (2014). *Manajemen Keuangan Modern*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Salloum C, Azzi G, Mercier-Suissa, & Khalil S. (2016) The Rise Of Woman and Their impact on Firm's Performance. *International Journals of Entrepreneurship and Small Business*. Vol.27, No.2-3, pp: 231-246.
- Scott, William R. (1997). *Financial Accounting Theory*, International Edition. New Jersey : Prentice-Hall,Inc.
- Setia, Etna. (2017). Pengaruh Gender Diversity Eksekutif Terhadap Nilai Perusahaan, Tax Avoidance Sebagai Variabel Intervening : Studi Kasus Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2012-2015. *Diponegoro Journal Of Accounting*. Vol. 6, No.1. Hal. 1-14.
- Silvia Indrarini. (2019). *Nilai Perusahaan Melalui Kualitas Laba, Good Corporate & Kebijakan Perusahaan*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
- Solimun. (2012). *Permodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS*. Fakultas MIPA. Universitas Brawijaya.
- Sudana, I Made. (2011). *Teori dan Praktik Manajemen Keuangan Perusahaan Edisi 2*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistyanto,Sri. (2008). *Manajemen Laba Teori dan Model Empiris*. Jakarta : Grasindo.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisioner, dan Analisis Data*. Malang : UIN-Malang Press.
- Susanti dan Nur Fadjrih. (2017). Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol.6, No.9, September 2017.
- Syamsudin, Erna, Sajidah. (2017). Gender Diversity And Firm Value : A Study On Boards Of Public Manufacturing Firm In Indonesia. *Problems and Perpective in Management*. Vol.15, Issue 3.
- Umar, Husein. (2003). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ustman, Abdul. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Nilai Perusahaan Sebelum Dan Saat Implementasi IFRS. *Neo~Bis*, Vol.10, No.1, Juni 2016.

- Viput, Pornsit, Kim. (2020). The Effect Of Earning Management On Shareholder Value And The Role Of Board Gender Diversity Evidence From Terrorism (2020). *Emerald Publishing Limited*. Vol. 32, No.3, 2020, PP. 323-334.
- Vladan, Goranka, Radica. (2018). Board Gender Diversity And Earning Management In Agricultural Sector – Does It Have Any Influence. *Custose Agronegocio Online*. Vol.14, No.2, Apr/Jun, 2018.
- Voi Thi, Bui Phan. 2017. Impact Of Board Gender Diversity On Firm Value : International Evidence. *Journal Of Economics And Development*. Vol.19, No.1, April 2017.
- Widya, Widi. 2019. Audit Committee And Earning Management : The Role Of Gender. FEB Universitas Airlangga : *Jurnal Akuntansi*. Vol.23, No.03, September 2019 ; 379-392.
- Winarno, Wing Wahyu. (2007). Analisis Ekonometrika dan Statistik dengan Eviews. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Yamin, Sofyan, dan Heri. (2011). Generasi Baru Mengolah Data Penelitian Dengan Partial Least Square Path Modeling : *Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta : Salemba Infotek.

www.idx.co.id diakses pada 11 Februari 2021

www.EntrepreneurIndia.com diakses pada 30 februari 2021

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I

Daftar Persentase Wanita Di Dalam Jajaran Pimpinan Direksi Perusahaan Subsektor *Property Dan Real Estate* Tahun 2016-2019

No	Kode Emiten	Tahun	Pwoman	
1	APLN	2016	0,143	0,14
	APLN	2017	0,125	
	APLN	2018	0,143	
	APLN	2019	0,143	
2	ASRI	2016	0,2	0,20
	ASRI	2017	0,2	
	ASRI	2018	0,2	
	ASRI	2019	0,2	
3	BCIP	2016	0,25	0,25
	BCIP	2017	0,25	
	BCIP	2018	0,25	
	BCIP	2019	0,25	
4	BIKA	2016	0,2	0,20
	BIKA	2017	0,2	
	BIKA	2018	0,2	
	BIKA	2019	0,2	
5	BIPP	2016	0,333	0,41
	BIPP	2017	0,333	
	BIPP	2018	0,5	
	BIPP	2019	0,5	
6	BKDP	2016	0,5	0,55
	BKDP	2017	0,5	
	BKDP	2018	0,5	
	BKDP	2019	0,66	
7	BSDE	2016	0,125	0,12
	BSDE	2017	0,125	
	BSDE	2018	0,1	
	BSDE	2019	0,125	
8	CTRA	2016	0,4	0,2

	CTRA	2017	0,11	
	CTRA	2018	0,143	
	CTRA	2019	0,143	
9	EMDE	2016	0,4	0,35
	EMDE	2017	0,5	
	EMDE	2018	0,25	
	EMDE	2019	0,25	
10	GWSA	2016	0,25	0,25
	GWSA	2017	0,25	
	GWSA	2018	0,25	
	GWSA	2019	0,25	
11	JRPT	2016	0,166	0,17
	JRPT	2017	0,166	
	JRPT	2018	0,166	
	JRPT	2019	0,166	
12	MTSM	2016	0,5	0,50
	MTSM	2017	0,5	
	MTSM	2018	0,5	
	MTSM	2019	0,5	
13	MTLA	2016	0,166	0,30
	MTLA	2017	0,166	
	MTLA	2018	0,166	
	MTLA	2019	0,67	
14	PLIN	2016	0,333	0,48
	PLIN	2017	0,5	
	PLIN	2018	0,5	
	PLIN	2019	0,6	
15	PPRO	2016	0,2	0,20
	PPRO	2017	0,2	
	PPRO	2018	0,2	
	PPRO	2019	0,2	
16	PWON	2016	0,333	0,46
	PWON	2017	0,5	
	PWON	2018	0,333	
	PWON	2019	0,333	
17	SMDM	2016	0,25	0,39
	SMDM	2017	0,4	
	SMDM	2018	0,4	
	SMDM	2019	0,5	
18	SMRA	2016	0,25	0,28
	SMRA	2017	0,25	

	SMRA	2018	0,25	
	SMRA	2019	0,375	

Lampiran II

Daftar Nilai Perusahaan Subsektor *Property dan Real Estate* Tahun 2016-2019

NO	KODE SAHAM	Tahun	PBV	
1	APLN	2016	0,45	0,3525
		2017	0,4	
		2018	0,25	
		2019	0,31	
2	ASRI	2016	0,94	0,8
		2017	0,82	
		2018	0,67	
		2019	0,76	
3	BCIP	2016	0,52	0,415
		2017	0,49	
		2018	0,31	
		2019	0,34	
4	BIKA	2016	0,42	0,3
		2017	0,28	
		2018	0,23	
		2019	0,24	
5	BIPP	2016	0,36	0,35
		2017	0,31	
		2018	0,38	
		2019	0,35	
6	BKDP	2016	0,93	0,945
		2017	1,06	
		2018	0,88	
		2019	0,91	
7	BSDE	2016	1,44	1,055
		2017	1,12	
		2018	0,81	
		2019	0,85	

8	CTRA	2016	1,52	1,2305
		2017	1,47	
		2018	1,17	
		2019	1,13	
9	EMDE	2016	0,68	0,9825
		2017	1,11	
		2018	1,07	
		2019	1,07	
10	GWSA	2016	0,16	0,165
		2017	0,18	
		2018	0,16	
		2019	0,16	
11	JRPT	2016	2,61	1,9275
		2017	2,23	
		2018	1,61	
		2019	1,26	
12	MTSM	2016	1,16	0,855
		2017	0,87	
		2018	0,8	
		2019	0,59	
13	MTLA	2016	1,15	1,1025
		2017	1,16	
		2018	1,05	
		2019	1,05	
14	PLIN	2016	8,3	10,6575
		2017	12,77	
		2018	9,73	
		2019	11,83	
15	PPRO	2016	6,92	3,0875
		2017	2,33	
		2018	1,32	
		2019	1,78	
16	PWON	2016	2,56	2,34
		2017	2,58	
		2018	2,06	
		2019	2,16	
17	SMDM	2016	0,15	0,23
		2017	0,2	
		2018	0,26	

		2019	0,31	
18	SMRA	2016	2,48	1,8
		2017	1,65	
		2018	1,34	
		2019	1,72	

Lampiran III

Daftar Nilai Discretionary Accruals (DA)

1. Tabel Nilai Total Accrual (TAC)

No	Kode Saham	Net Income				Cash Flow Operational				Total Accrual			
		2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
1	APLN	939,74	1882,6	248600	120811	523713	738613	806304	484489	-522773	-736730	-557704	-363678
2	ASRI	510243	1385189	978666	1012947	1482024	1825950	1369	1863	-971781	-440761	977297	1011084
3	BCIP	49428	53530	50193	23201	84841	7946	9534	167877	-35413	45584	40659	-144676
4	BIKA	77981	42389	45682	82016	323968	140994	19377	35893	-245987	-98605	26305	46123
5	BIPP	27224	31034	79203	946394	24141	6004	102519	124106	3083	25030	-23316	822288
6	BKDP	523600	43100	36654	30944	10736663	34028240	589805	16923	-1E+07	-3,4E+07	-553151	14021
7	BSDE	2037538	5116720	1701818	3130076	2360000	4650000	3464551	2010997	-322462	466720	-1762733	1119079
8	CTRA	1794590	1503590	1302702	1283281	41060	472100	1620000	979826	1753530	1031490	-317298	303455
9	EMDE	65470	105284	16095	34638	96404	190703	199100	63938	-30934	-85419	-183005	-29300
10	GWSA	210150	188500	210570	126542	139869	146717	145616	167909	70281	41783	64954	-41367
11	JRPT	1017	1253	1117	1037	475000	587559	1020000	437029	-473983	-586306	-1018883	-435992
12	MTSM	2364	4802	6943	6890	2987	4305	5490	6540	-623	497	1453	350
13	MTLA	316514	551011	507228	487622	307216	212559	526457	441045	9298	338452	-19229	46577
14	PLIN	725619	286291	214531	548538	394920	452411	568055	608051	330699	-166120	-353524	-59513
15	PPRO	365374	459644	496783	360895	185008	109676	77920	207197	180366	349968	418863	153698
16	PWON	1780	2025	2827	2894	1683	2258	2554	2453	97	-233	273	441
17	SMDM	20430	75240	85390	73368	46800	15824	1723	17781	-26370	59416	83667	55587

18	SMRA	605000	532000	691000	593000	71074	370351	119021	129012	533926	161649	571979	463988
----	------	--------	--------	--------	--------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

2. Menghitung Nilai AcruaL Yang Diestimasikan

Emiten	Tahun	Total Aset	Pendapatan	Pendapatan Tahun Lalu	Perubahan Pendapatan	PPE	Piutang Tahun Lalu	Piutang	Perubahan Piutang	Angka	1/Ait-1(X1)
APLN	2016	25.712	9.610	11.180,73	-1.570,73	4.049	33.483	30.330	3.153	1	3,88923E-05
APLN	2017	28.790	18.718,93	9.610,77	9.108,16	4.019	30.330	11.893	18.437	1	3,47343E-05
APLN	2018	29.073	5.038,73	18.718,93	-13.680,20	4.433	11.893	10.214	1.679	1	3,43962E-05
APLN	2019	29.460	3.792,50	5.038,73	-1.246,23	3.658	10.214	325.261	-315.047	1	3,39443E-05
ASRI	2016	20.186	5.206,49	686,485	4.520,01	17.103	64.345	151.129	-86.784	1	4,95393E-05
ASRI	2017	20.728.	1.377,95	520,649	857,30	19.441	151.129	163.690	-12.561	1	#VALUE!
ASRI	2018	21.028,28	6.444,12	1377,95	5.066,17	18.410	163.690	234.054	-70.364	1	4,7555E-05
ASRI	2019	21.894,27	3.475,70	644,412	2.831,29	19.373	234.054	105.206	128.848	1	4,5674E-05
BCIP	2016	789.137	49,76	4,373	45,39	534.121	16.727	18.727	-2.000	1	1,26721E-06
BCIP	2017	843.447	54,801	49,76	5,04	571.333	18.727	30.265	-11.538	1	1,18561E-06
BCIP	2018	840.83	48,964	54,801	-5,84	620.504	30.265	37.717	-7.452	1	#VALUE!
BCIP	2019	867.065	22,094	48,964	-26,87	475.391	37.717	28.275	9.442	1	1,15332E-06
BIKA	2016	2.400.682	63.118	1013	62.105,00	637.999	120	549	-429	1	4,16548E-07
BIKA	2017	2.374.443	42.389	631,18	41.757,82	504.182	549	145	404	1	4,21151E-07
BIKA	2018	2.333.637	40.782	423,89	40.358,11	473.300	145	288	-143	1	4,28516E-07
BIKA	2019	2.358.913	39.408	407,82	39.000,18	483.670	288	17,9	270	1	4,23924E-07
BIPP	2016	1.648.022	113,8	110	3,40	1.549.040	7	7	0	1	6,06788E-07
BIPP	2017	1.748.641	108,8	113,8	-5,00	1.630.056	7	80	-73	1	5,71873E-07

BIPP	2018	2.063.247	130,8	108,8	22,00	1.210.174	80	80	0	1	4,84673E-07
BIPP	2019	2.167.013	330	130	200,00	1.180.431	80	7	73	1	4,61465E-07
BKDP	2016	785.095	26.813	27.641	-828,00	6.991	1.430	6.335	-4.905	1	1,27373E-06
BKDP	2017	783.494	26.182	26.813	-631,00	12.072	6.335	6	6.329	1	1,27633E-06
BKDP	2018	763.537	26.711	26.182	529,00	9.575	6	5	1	1	1,30969E-06
BKDP	2019	830.006	35,2	27	8,50	7.258	5	27	-22	1	1,20481E-06
BSDE	2016	38.292	2.346,11	2157,22	188,89	823	415	415	0	1	2,61151E-05
BSDE	2017	45.951	2.018,14	2346,11	-327,97	771	415	1.575	-1.160	1	2,17623E-05
BSDE	2018	52.421,90	5.119,06	2018,142	3.100,92	676	1.575	1.612	-37	1	1,9076E-05
BSDE	2019	54.444,80	8.363,60	5119,062	3.244,54	631	1.612	259	1.353	1	1,83672E-05
CTRA	2016	29.072	17.536,90	8363,6	9.173,30	15.361	1.164	1.556	-393	1	3,43974E-05
CTRA	2017	29.072,25	11.430,06	17536,9	-6.106,84	3.144	1.556	1900	-344	1	3,43971E-05
CTRA	2018	31.706,16	9.664,52	11430,06	-1.765,54	3.113	1900	2.100	-200	1	3,15396E-05
CTRA	2019	33.610,01	6.108,69	9664,52	-3.555,83	3.089	2.100	2.560	-460	1	2,9753E-05
EMDE	2016	13.636,42	65,75	61	4,45	624.556	176	150	26	1	7,3333E-05
EMDE	2017	1.364	10,62	65,75	-55,13	629.334	150	178,5	-29	1	0,00073333
EMDE	2018	20.618,56	47,52	10,62	36,90	627.608	178,5	168	11	1	4,85E-05
EMDE	2019	21.439,44	16,52	4,52	12,00	630.060	168	155,3	13	1	4,6643E-05
GWSA	2016	69.633	1.264,14	1.264,14	0,00	202.486	58.667	59.680	-1.013	1	1,43611E-05
GWSA	2017	72.009	2.100,38	1.264,14	836,24	191.280	59.680	51.553	8.127	1	1,38872E-05
GWSA	2018	73.957	1.884,63	2.100,38	-215,75	222.750	51.553	45.391	6.162	1	1,35214E-05
GWSA	2019	76.016	10.004	1.884,63	8.119,37	206.892	45.391	63.987	-18.596	1	1,31551E-05
JRPT	2016	8.484	1.017,23	1.014,23	3,00	5.451	180.741	73.079	107.662	1	0,000117869
JRPT	2017	9.473	1.114,02	1.017,23	96,79	6.023	73.079	82.513	-9.434	1	0,000105567
JRPT	2018	10.393	699,762	1.114,02	-414,26	6.617	82.513	96.631	-14.118	1	9,6215E-05

JRPT	2019	11.164	1.035,50	699,762	335,74	7.282	96.631	99.304	-2.673	1	8,95736E-05
MTSM	2016	84.641	1.236	965	271,40	22.670	0	1.161	-1.161	1	1,18146E-05
MTSM	2017	80.235	4.802	1.236	3.565,60	27.203	1.161	5.505	-4.344	1	1,24634E-05
MTSM	2018	75.45	6.943	4.802	2.141,00	29.088	5.505	5.380	125	1	#VALUE!
MTSM	2019	76.461	8.068	6.943	1.125,00	30.043	5.380	5.548	-168	1	1,30786E-05
MTLA	2016	3.932.529	264.137	238,637	263.898,36	1.760.008	8.675	19.452	-10.777	1	2,54289E-07
MTLA	2017	4.873.83	537.522	264.137	273.385,00	372.907	19.452	29.801	-10.349	1	#VALUE!
MTLA	2018	4.929.06	319.118	537.522	-218.404,00	366.200	29.801	18.539	11.262	1	0,000202879
MTLA	2019	6.107.364	487.622	319.118	168.504,00	385.178	18.539	33.277	-14.738	1	1,63737E-07
PLIN	2016	4.586	731,182	272,243	458,94	3.292	10.005	189.548	-179.543	1	0,000218055
PLIN	2017	4.639	279,687	731,182	-451,50	3.206	189.548	207.009	-17.461	1	0,000215564
PLIN	2018	5.043	452,45	279,687	172,76	3.123	207.009	231.044	-24.035	1	0,000198295
PLIN	2019	12.548	579	452,45	126,09	11.219	231.044	159.144	71.900	1	7,9694E-05
PPRO	2016	8.826.284	365.358	636.307	-270.949,00	3.661.630	159.144	2.810.291	-2.651.147	1	1,13298E-07
PPRO	2017	11.564.067	499.656	365.358	134.298,00	5.453.706	2.810.291	4.239.350	-1.429.059	1	8,64748E-08
PPRO	2018	16.475.720	320.183	499.656	-179.473,00	6.062.278	4.239.350	6.014.699	-1.775.349	1	6,06954E-08
PPRO	2019	19.584.681	370.895	320.183	50.712,00	6.900.525	6.014.699	12.162.463	-6.147.764	1	5,10603E-08
PWON	2016	20.674	1.776,41	1.408,61	367,81	14.547	3.337	3.477	-140	1	4,83699E-05
PWON	2017	23.359	2.002,49	1.776,41	226,08	14.931	3.477	3.745	-268	1	4,28101E-05
PWON	2018	25.081	2.001,66	2.002,49	-0,83	15.545	3.745	2.879	866	1	3,98708E-05
PWON	2019	26.095	3.250	2.001,66	1.248,34	16.453	2.879	2.932	-53	1	3,83215E-05
SMDM	2016	3.098.989	20.895	69.117	-48.222,00	1.553	23.985	26.958	-2.973	1	3,22686E-07
SMDM	2017	3.141.68	17.501	20.895	-3.394,00	1.826	26.958	22.116	4.842	1	#VALUE!
SMDM	2018	3.167.687	43,397	17.501	-17.457,60	2.255	22.116	15.790	6.326	1	3,15688E-07
SMDM	2019	3.158.642	73.768	43.397	30.371,00	2.133	15.790	27.021	-11.231	1	3,16592E-07

SMRA	2016	20.810	596,879	1.086,44	-489,56	451	150.897	653.867	-502.970	1	4,80538E-05
SMRA	2017	21.662	509,452	596,879	-87,43	421	653.867	739.158	-85.291	1	4,61638E-05
SMRA	2018	23.299	404,067	509,452	-105,39	376	739.158	444.981	294.177	1	4,29203E-05
SMRA	2019	24.441	708,694	404,067	304,63	338	444.981	265.021	179.960	1	4,09149E-05

B1	B2	B3	B1*(1/Ait-1)	B2*(ARev/Ait-1)	B3*(PPE/Ait-1)
6940000000	-1.994.392	1.110.550	269912,8811	280183,078	402175,6138
6940000000	-1.994.392	1.110.550	241055,9222	-1890092,203	464406,1246
6940000000	-1.994.392	1.110.550	238709,4555	1457544,926	262999,4423
6940000000	-1.994.392	1.110.550	235573,6592	493273,3332	806233,2969
6940000000	-1.994.392	1.110.550	343802,6355	-13131622,41	27668101,49
6940000000	-1.994.392	1.110.550	#VALUE!	-3283967,233	41467865,2
6940000000	-1.994.392	1.110.550	330031,8105	-7332580,223	14837421,89
6940000000	-1.994.392	1.110.550	316977,8835	-8762558,948	33386537,11
6940000000	-1.994.392	1.110.550	8794,417192	-20699627,19	1,35643E+11
6940000000	-1.994.392	1.110.550	8228,140002	-202044,4146	12751082459
6940000000	-1.994.392	1.110.550	#VALUE!	212427,9868	12574601142
6940000000	-1.994.392	1.110.550	8004,01354	1094463,545	10782319154
6940000000	-1.994.392	1.110.550	2890,845185	-122272176,9	699437107,1
6940000000	-1.994.392	1.110.550	2922,790735	-131945660,7	887099274,5
6940000000	-1.994.392	1.110.550	2973,898683	-189883912,6	1239999328
6940000000	-1.994.392	1.110.550	2942,033047	-190725435,2	1317099991
6940000000	-1.994.392	1.110.550	4211,108832	-61421,49275	15582304094
6940000000	-1.994.392	1.110.550	3968,79634	87627,06503	15907369866
6940000000	-1.994.392	1.110.550	3363,630239	-403277,7941	12352561909
6940000000	-1.994.392	1.110.550	3202,565005	-3068295,385	10084058823
6940000000	-1.994.392	1.110.550	8839,694559	59743,01132	280881,844
6940000000	-1.994.392	1.110.550	8857,757685	46934,74628	500002,2228
6940000000	-1.994.392	1.110.550	9089,277926	-40296,13353	406138,4253

6940000000	-1.994.392	1.110.550	8361,385339	-634918,8015	301886588
6940000000	-1.994.392	1.110.550	181238,9011	-174632,4922	423685,4146
6940000000	-1.994.392	1.110.550	151030,4455	278800,5488	364959,0386
6940000000	-1.994.392	1.110.550	132387,4182	-3064427,598	371991,5645
6940000000	-1.994.392	1.110.550	127468,5553	-1264075,456	136891,6903
6940000000	-1.994.392	1.110.550	238717,6665	-2187473,831	2039690,869
6940000000	-1.994.392	1.110.550	238715,6137	694503,1814	199098,4267
6940000000	-1.994.392	1.110.550	218884,89	308063,0243	302460,5426
6940000000	-1.994.392	1.110.550	206486,1034	733789,0454	354956,9922
6940000000	-1.994.392	1.110.550	508931,2298	-144780,4959	11314855886
6940000000	-1.994.392	1.110.550	5089312,298	1672255,984	10629762338
6940000000	-1.994.392	1.110.550	336589,9461	-6929667,119	65629949567
6940000000	-1.994.392	1.110.550	323702,4848	-5294846,018	1,54804E+11
6940000000	-1.994.392	1.110.550	99665,77499	0	177884573,8
6940000000	-1.994.392	1.110.550	96377,36376	-1319308,278	168039935,5
6940000000	-1.994.392	1.110.550	93838,41296	204862,9648	117776313,1
6940000000	-1.994.392	1.110.550	91296,05271	-8592247,058	121914598,9
6940000000	-1.994.392	1.110.550	818010,3725	-5899,218325	5968662,052
6940000000	-1.994.392	1.110.550	732632,9827	-189761,2526	6575533,064
6940000000	-1.994.392	1.110.550	667732,2802	741630,84	6596394,99
6940000000	-1.994.392	1.110.550	621640,9889	-956878,4789	11556822,32
6940000000	-1.994.392	1.110.550	81993,36019	-560909,833	26089293,78
6940000000	-1.994.392	1.110.550	86495,91824	-5751540,048	24434076,07
6940000000	-1.994.392	1.110.550	#VALUE!	-889211,4269	6727130,029
6940000000	-1.994.392	1.110.550	90765,22672	-323158,721	4805452,06

6940000000	-1.994.392	1.110.550	1764,76766	-2205512071	8190586055
6940000000	-1.994.392	1.110.550	#VALUE!	-2064219,92	1567867,693
6940000000	-1.994.392	1.110.550	1407976,94	810354,1629	756589,3303
6940000000	-1.994.392	1.110.550	1136,333122	-1053099,573	1340442,808
6940000000	-1.994.392	1.110.550	1513301,352	-3362085,6	13428924,16
6940000000	-1.994.392	1.110.550	1496012,072	1231510,097	4869407,753
6940000000	-1.994.392	1.110.550	1376164,981	-1231938,364	12400460,69
6940000000	-1.994.392	1.110.550	553076,1874	-555793,786	27537320,04
6940000000	-1.994.392	1.110.550	786,2878647	849241,8251	6390662,363
6940000000	-1.994.392	1.110.550	600,1348833	-733097,0085	16577201,53
6940000000	-1.994.392	1.110.550	421,2259009	716371,8947	13474195,91
6940000000	-1.994.392	1.110.550	354,3585928	-315880,628	23934368,9
6940000000	-1.994.392	1.110.550	335687,3368	-520762,6149	11468906,74
6940000000	-1.994.392	1.110.550	297101,7595	-253819,5838	9334333,505
6940000000	-1.994.392	1.110.550	276703,4807	830,627333	8621016,709
6940000000	-1.994.392	1.110.550	265951,3317	-1243813,766	9128381,275
6940000000	-1.994.392	1.110.550	2239,440024	1391460,437	24953,11067
6940000000	-1.994.392	1.110.550	#VALUE!	323951,4931	97050,21776
6940000000	-1.994.392	1.110.550	2190,873025	1989446,532	143094,1232
6940000000	-1.994.392	1.110.550	2197,146749	-1395757,297	54584,49086
6940000000	-1.994.392	1.110.550	333493,5127	898694,4862	461008,0529
6940000000	-1.994.392	1.110.550	320376,6965	292125,7229	783310,4365
6940000000	-1.994.392	1.110.550	297866,8612	412558,9868	819639,1417
6940000000	-1.994.392	1.110.550	283949,1019	-1503576,515	928969,4531

B1*(1/Ait-1)	B2*(ARev/Ait-1)	B3*(PPE/Ait-1)	TACT/At ₋₁	B2*(Arev/Ait-1-Arec/Ait-1)	Rec/Ait-1	NDA
269912,8811	280183,078	402175,6138	-548485	-39361,7713	0,122627567	952271,4503
241055,9222	-1890092,203	464406,1246	-1000571	-1791247,564	0,640395971	-1184630,796
238709,4555	1457544,926	262999,4423	-64486	-1065205,499	0,057751178	1959253,766
235573,6592	493273,3332	806233,2969	-275447	-121990,6884	-10,69405974	1535090,983
343802,6355	-13131622,41	27668101,49	-17103	-86462189,29	-4,299217279	14880286,01
#VALUE!	-3283967,233	41467865,2	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
330031,8105	-7332580,223	14837421,89	-343490,276	-26958955,94	-3,346177785	7834876,828
316977,8835	-8762558,948	33386537,11	1731635,728	-38499177,22	5,885005905	24940950,16
8794,417192	-20699627,19	1,35643E+11	-820071	-214839693,4	-0,002534414	1,35623E+11
8228,140002	-202044,4146	12751082459	-773166	-20468,35236	-0,013679579	12750888643
#VALUE!	212427,9868	12574601142	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
8004,01354	1094463,545	10782319154	-867688	-600609,3456	0,01088961	10783421621
2890,845185	-122272176,9	699437107,1	-2391384	-7496262136	-0,000178699	577167821
2922,790735	-131945660,7	887099274,5	-2043744	-8729305667	0,000170145	755156536,6
2973,898683	-189883912,6	1239999328	-2153271	-18078642649	-6,12777E-05	1050118389
2942,033047	-190725435,2	1317099991	-2358816	-18239238645	0,000114502	1126377498
4211,108832	-61421,49275	15582304094	-1674392	-1891,603943	0	15582246884
3968,79634	87627,06503	15907369866	-1214715	-3850,046752	-4,17467E-05	15907461462
3363,630239	-403277,7941	12352561909	-2063247	-81545,14219	0	12352161995
3202,565005	-3068295,385	10084058823	-2167013	-4720454,438	3,36869E-05	10080993731
8839,694559	59743,01132	280881,844	-785095	-1789,625581	-0,006247652	349464,5561
8857,757685	46934,74628	500002,2228	-783494	-1104,540391	0,008077918	555794,7187
9089,277926	-40296,13353	406138,4253	-763537	-814,1721286	1,30969E-06	374931,5697
8361,385339	-634918,8015	301886588	-830006	-202127,7083	-2,65058E-05	301260030,6

181238,9011	-174632,4922	423685,4146	-38292	-15291,13	0	430291,8234
151030,4455	278800,5488	364959,0386	-45951	-38974,13129	-0,025244282	794790,0581
132387,4182	-3064427,598	371991,5645	-52421,9	-4708561,055	-0,000705812	-2560048,614
127468,5553	-1264075,456	136891,6903	-54444,8	-801189,9404	0,024856368	-999715,235
238717,6665	-2187473,831	2039690,869	-29072	-2399248,36	-0,013504231	90934,71767
238715,6137	694503,1814	199098,4267	-29072,25	-241845,4573	-0,011818934	1132317,234
218884,89	308063,0243	302460,5426	-31706,163	-47584,83505	-0,006317951	829408,4633
206486,1034	733789,0454	354956,9922	-33610,01	-269980,1924	-0,013676937	1295232,155
508931,2298	-144780,4959	11314855886	-13636,42	-10510,16841	0,001906659	11315220037
5089312,298	1672255,984	10629762338	-1363,642	-1402151,651	-0,020899914	10636523906
336589,9461	-6929667,119	65629949567	-20618,56	-24077656,94	0,00050925	65623356490
323702,4848	-5294846,018	1,54804E+11	-21439,44	-14057113,32	0,000592366	1,54799E+11
99665,77499	0	177884573,8	-69632,73	0,014547756	-0,014547756	177984239,6
96377,36376	-1319308,278	168039935,5	-72008,61	-872734,4256	0,112861504	166817004,4
93838,41296	204862,9648	117776313,1	-73956,92	-21043,50625	0,083318775	118075014,4
91296,05271	-8592247,058	121914598,9	-76016,43	-37017150,6	-0,244631325	113413648,2
818010,3725	-5899,218325	5968662,052	-8484	-30,13932102	12,69000471	6780760,516
732632,9827	-189761,2526	6575533,064	-9472,683	-18054,29762	-0,995916363	7118405,79
667732,2802	741630,84	6596394,99	-10393,387	-275780,0842	-1,358363736	8005759,468
621640,9889	-956878,4789	11556822,32	-11164	-459095,276	-0,239430312	11221585,07
81993,36019	-560909,833	26089293,78	-84641	-157752,244	-0,013716757	25610377,32
86495,91824	-5751540,048	24434076,07	-80235	-16586615,28	-0,054140961	18769031,99
#VALUE!	-889211,4269	6727130,029	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
90765,22672	-323158,721	4805452,06	-76461	-52362,60203	-0,002197199	4573058,568
1764,76766	-2205512071	8190586055	-3932529	-2,43898E+12	-0,002740476	5985075749

#VALUE!	-2064219,92	1567867,693	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
1407976,94	810354,1629	756589,3303	-4929,058	-329262,4651	2,28481791	2974918,148
1136,333122	-1053099,573	1340442,808	-6107364	-556068,5693	-0,002413152	288479,5701
1513301,352	-3362085,6	13428924,16	-4586	-5667662,878	-39,15023986	11580179,06
1496012,072	1231510,097	4869407,753	-4639	-760437,0722	-3,76395775	7596933,686
1376164,981	-1231938,364	12400460,69	-5043	-760965,0592	-4,766012294	12544692,08
553076,1874	-555793,786	27537320,04	-12548	-154893,4013	5,729996812	27534596,71
786,2878647	849241,8251	6390662,363	-8826284	-361619,5204	-0,300369555	7240690,777
600,1348833	-733097,0085	16577201,53	-11564067	-269471,0856	-0,123577544	15844704,78
421,2259009	716371,8947	13474195,91	-16475720	-257315,7517	-0,107755473	14190989,14
354,3585928	-315880,628	23934368,9	-19584681	-50030,25738	-0,313906772	23618842,95
335687,3368	-520762,6149	11468906,74	-20674	-135978,1265	-0,006771791	11283831,47
297101,7595	-253819,5838	9334333,505	-23359	-32302,75606	-0,011473094	9377615,692
276703,4807	830,627333	8621016,709	-25081	-0,38046903	0,034528129	8898550,783
265951,3317	-1243813,766	9128381,275	-26095	-775711,4346	-0,00203104	8150518,843
2239,440024	1391460,437	24953,11067	-3098989	-970803,2051	-0,000959345	1418652,989
#VALUE!	323951,4931	97050,21776	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
2190,873025	1989446,532	143094,1232	-3167687	-1984513,33	0,001997041	2134731,527
2197,146749	-1395757,297	54584,49086	-3158642	-976808,1831	-0,003555642	-1338975,656
333493,5127	898694,4862	461008,0529	-20810	-404937,2319	-24,16962999	1693220,221
320376,6965	292125,7229	783310,4365	-21662	-42784,76116	-3,937355738	1395816,793
297866,8612	412558,9868	819639,1417	-23299	-85354,38323	12,62616421	1530052,363
283949,1019	-1503576,515	928969,4531	-24441	-1133557,005	7,363037519	-290665,3233

3. Menghitung *Discretionary Accruals (DA)*

TACit/At _{t-1}	NDAit	DAit
-548485	952271,45	-1500756,45
	-	
-1000571	1184630,8	184059,7963
-64486	1959253,8	-2023739,766
-275447	1535091	-1810537,983
-17103	14880286	-14897389,01
#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
-343490,276	7834876,8	-8178367,104
1731635,728	24940950	-23209314,43
-820071	1,356E+11	-1,35623E+11
		-
-773166	1,275E+10	12751661809
#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
		-
-867688	1,078E+10	10784289309
-2391384	577167821	-579559205
-2043744	755156537	-757200280,6
-2153271	1,05E+09	-1052271660
-2358816	1,126E+09	-1128736314
		-
-1674392	1,558E+10	15583921276
		-
-1214715	1,591E+10	15908676177
		-
-2063247	1,235E+10	12354225242
		-
-2167013	1,008E+10	10083160744
-785095	349464,56	-1134559,556
-783494	555794,72	-1339288,719
-763537	374931,57	-1138468,57
-830006	301260031	-302090036,6
-38292	430291,82	-468583,8234
-45951	794790,06	-840741,0581
		-
-52421,9	2560048,6	2507626,714
		-
-54444,8	999715,24	945270,435
-29072	90934,718	-120006,7177
-29072,25	1132317,2	-1161389,484
-31706,163	829408,46	-861114,6263
-33610,01	1295232,2	-1328842,165
		-
-13636,42	1,132E+10	11315233673

-1363,642	1,064E+10	-
-20618,56	6,562E+10	-
-21439,44	1,548E+11	10636525270
-69632,73	177984240	65623377108
-72008,61	166817004	-1,54799E+11
-73956,92	118075014	-178053872,4
-76016,43	113413648	-166889013
-8484	6780760,5	-118148971,3
-9472,683	7118405,8	-113489664,6
-10393,387	8005759,5	-6789244,516
-11164	11221585	-7127878,473
-84641	25610377	-8016152,855
-80235	18769032	-11232749,07
#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
-76461	4573058,6	-25695018,32
-3932529	5,985E+09	-18849266,99
#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!
-4929,058	2974918,1	-4649519,568
-6107364	288479,57	-5989008278
-4586	11580179	#VALUE!
-4639	7596933,7	-2979847,206
-5043	12544692	-6395843,57
-12548	27534597	-11584765,06
-8826284	7240690,8	-7601572,686
-11564067	15844705	-12549735,08
-16475720	14190989	-27547144,71
-19584681	23618843	-8226284,78
-20674	11283831	-16066974,78
-23359	9377615,7	-11564067,78
-25081	8898550,8	-27408771,78
-26095	8150518,8	-16475720,14
-3098989	1418653	-19584681,95
#VALUE!	#VALUE!	-43203523,95
-3167687	2134731,5	-20674,47
-3158642	1338975,7	-11304505,47
-20810	1693220,2	-23359,692
-21662	1395816,8	-25081,783
-23299	1530052,4	-26095,843
-24441	290665,32	-3098989,989
		#VALUE!
		-3167687,527
		-
		-3158642,344
		-1819666,344
		-20810,221
		-1714030,221
		-21662,793
		-1417478,793
		-23299,363
		-1553351,363
		-
		-24441,3233
		266224,3233

Lampiran IV

HASIL OUTPUT SPLS

Outer Loading

Outer Loading

Matriks			
	Gender Diversity	Manajemen La...	Nilai Perusahaan
Da16		0.740	
Da17		0.783	
Pbv17			0.998
Pbv18			0.999
Pbv19			0.999
Pw16	0.921		
Pw17	0.835		

Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks				
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata
	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...
Gender Diversity	0.712	0.770	0.871	0.772
Manajemen La...	0.278	0.279	0.735	0.581
Nilai Perusahaan	0.998	1.001	0.999	0.997

Inner Model

Inner Model

Matriks			
	Gender Diversity	Manajemen La...	Nilai Perusahaan
Gender Diversity		1	1
Manajemen La...			1
Nilai Perusahaan			

Koefisien Jalur

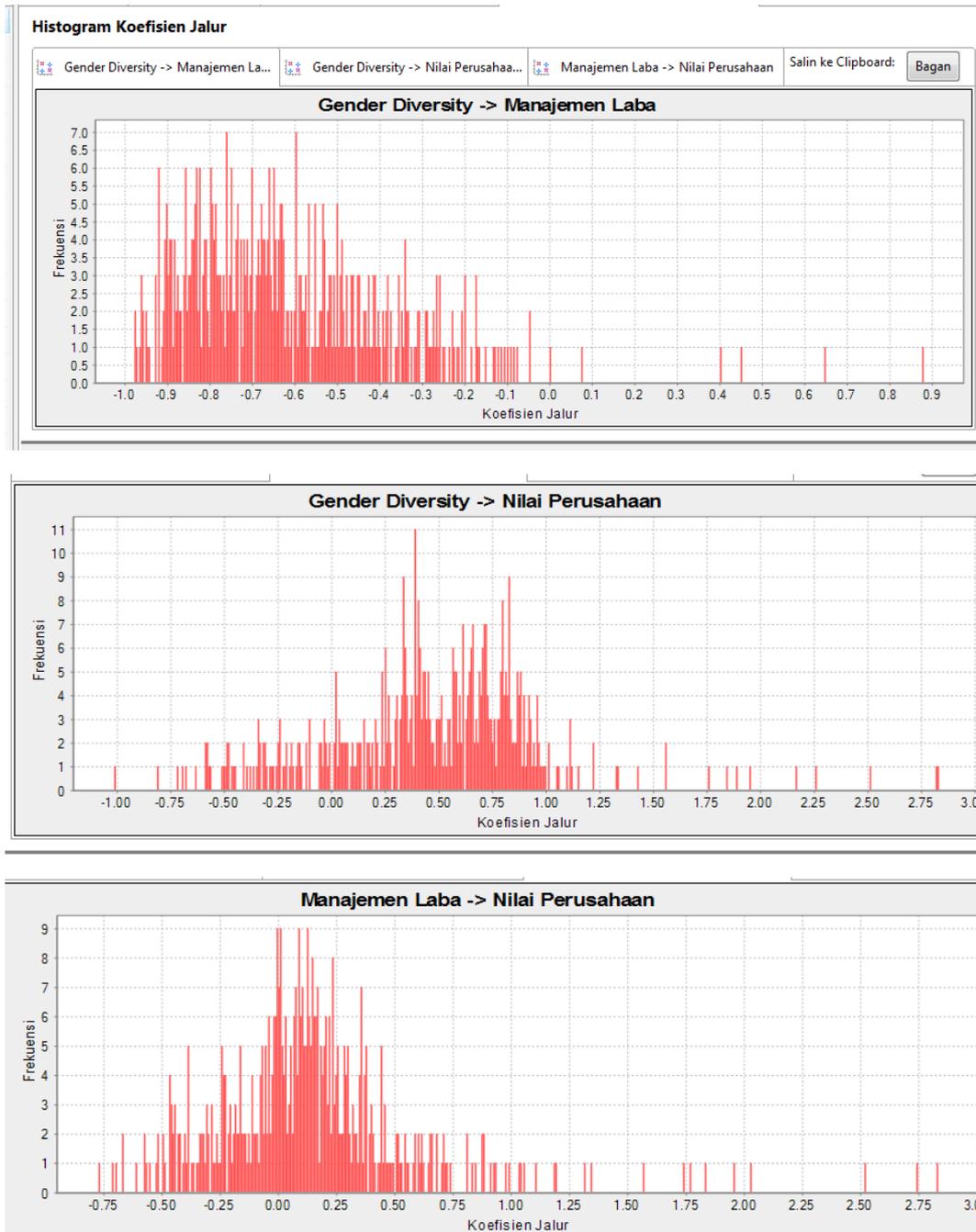
Koefisien Jalur

	Mean, STDEV, T-Values, P-V...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Di...	Sampel	Salin ke Clipboar
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Deviasi (STD...	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Gender Diversit...	-0.624	-0.611	0.242	2.575	0.010
Gender Diversit...	0.355	0.462	0.485	0.733	0.464
Manajemen La...	0.146	0.146	0.433	0.337	0.736

Total Pengaruh Tidak Langsung

	Mean, STDEV, T-Values, P-V...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Di...	Sampel	Salin ke Clip
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Gender Diversit...					
Gender Diversit...	-0.091	-0.140	0.367	0.248	0.804
Manajemen La...					

Histogram Koefisien Jalur



R Square untuk Variabel Endogen

R Square

	R Square	Adjusted R Square
Manajemen La...	0.390	0.352
Nilai Perusahaan	0.083	-0.040

F Square

f Square

	Gender Diversity	Manajemen Laba	Nilai Perusahaan
Gender Diversity		0.639	0.084
Manajemen La...			0.014
Nilai Perusahaan			

Outer Weight

Outer Weight

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Da16 <- Manaj...	0.630	0.471	0.408	1.542	0.124
Da17 <- Manaj...	0.682	0.698	0.282	2.419	0.016
Pbv17 <- Nilai ...	0.324	0.334	0.062	5.230	0.000
Pbv18 <- Nilai ...	0.354	0.334	0.138	2.562	0.011
Pbv19 <- Nilai ...	0.324	0.330	0.105	3.078	0.002
Pw16 <- Gende...	0.661	0.704	0.225	2.937	0.003
Pw17 <- Gende...	0.469	0.293	0.381	1.233	0.218

Output Estimate Model Struktural

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Gender Diversity -> Manajemen Laba	-0.624	-0.611	0.240	2.602	0.010
Gender Diversity -> Nilai Perusahaan	0.355	0.468	0.504	0.705	0.481
Manajemen Laba -> Nilai Perusahaan	0.146	0.141	0.471	0.309	0.757

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
Gender Diversity -> Manajemen Laba -> Nilai Perusahaan	-0.091	-0.142	0.410	0.222	0.824



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gegeran Suroboyo 50 Malang 65144, Telpone: (0341) 558881, Faksimile: (0341) 558881

Hal: Surat Keterangan Penelitian

Malang, 01 April 2021

SURAT KETERANGAN

Bangeta Galeri Investasi Syariah BEI-UIN Maliki Malang, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menerangkan bahwa tersebut di bawah ini:

Nama : Vicky Laxina Ghara
NIM : 17510148
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Penelitian : Pengaruh Gender Diversity terhadap Nilai Perusahaan dengan Manajemen Laba sebagai Variabel Intervening. (Studi pada Sektor Properti, dan Real Estate di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2019)

Mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitian di Galeri Investasi Syariah BEI-UIN Maliki Malang, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan semestinya.

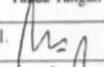
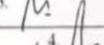
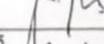
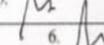
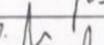
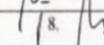
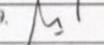
Wassalamualaikum Wa. Wa.
Ketua GIS BEI-UIN Maliki Malang

Muh. Nurana Chotruddin, SE., MM.



BUKTI KONSULTASI

Nama : Vicky Laxitna Chesa
 Nim/Jurusan : 17510148/Manajemen
 Pembimbing : Mardiana, SE., MM
 Skripsi : Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel Intervening. (Studi pada perusahaan sub sektor *Property* dan *Real Estate* di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2019)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	11-02-2021	Bimbingan Outline Skripsi	1. 
2	15-02-2021	Bimbingan Proposal Skripsi	2. 
3	31-03-2021	Konsultasi Bab I-III	3. 
4	15-04-2021	ACC bab I-III dan Pendampingan Sebelum Seminar Proposal	4. 
5	19-04-2021	Seminar Proposal	5. 
6	25-04-2021	ACC Proposal	6. 
7	20-05-2021	Konsultasi Bab I-IV	7. 
8	14-06-2021	Konsultasi Bab I-V	8. 
9	15-06-2021	ACC Skripsi	9. 

Malang, 10 Juli 2021

Mengetahui,
 Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Agus Sucipto, MM.,
 NIP. 19670816 200312 1 001

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Vicky Laxitna Chesa
Tempat, Tanggal Lahir : Nganjuk, 4 Mei 1999
Alamat Asal : Perumahan Pondok Kencana, blok F-19, Werungotok, Nganjuk
Alamat Kos : Perumahan Joyo Grand, Blok IX-128, Merjosari, Lowokwaru, Kota Malang
Telepon/Hp : 0895367282436/082139345153

Pendidikan Formal

2003-2005 : TK Aisyah 1 Nganjuk
2005-2011 : SDN Ganung Kidul 2 Nganjuk
2011-2014 : SMP Negeri 4 Nganjuk
2014-2017 : SMA Negeri 2 Nganjuk
2017-2021 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017-2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Malang
2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris UIN Malang

Pengalaman Organisasi

- **Tidak ada**

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2017
- Peserta Pelatihan Statistik Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2020

Malang, 17 Juni 2021

Vicky Laxitna Chesa



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19781210 200912 2 001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Vicky Laxitna Chesal
NIM : 17510148
Handphone : 0895367282436
Konsentrasi : Keuangan
Email : vickylaxitna57@gmail.com

Judul Skripsi = "Pengaruh Gender Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Property Dan Real Estate Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2016-2019)"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan BEBAS PLAGIARISME dari TURNITIN dengan nilai Originaly report:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
18%	18%	0%	0%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 30 Juli 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197812102009122 001

Vicky Laxitna

ORIGINALITY REPORT

18%	18%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	18%
----------	--	------------

Exclude quotes Off

Exclude matches < 5%

Exclude bibliography Off