



---

## Keberagaman Gender dan Kualitas Laba

Nur Nadhifah<sup>1</sup>, Bayu Tri Cahya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Sunan Kudus  
nadhibahnur8@gmail.com

---

### **ABSTRACT**

*This research examined and analysed the impact of gender diversity in the boards of directors, independent commissioners, and audit committees on the quality of a company's earnings. The quality of earnings is a crucial marker in evaluating a company's financial performance, which is reported to interested parties. Gender diversity is believed to enrich perspectives in the strategic decision-making process. Meanwhile, the supervisory function of independent commissioners and an effective audit committee can minimise the practice of manipulating financial statements. The research method used is quantitative, with data analysis techniques in the form of multiple linear regression. The sample consists of health and technology sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange during the 2021-2023 period, with selection criteria based on purposive sampling. The study results show that the gender diversity of the board of directors, independent commissioners, and audit committees does not affect the quality of earnings. These findings suggest that the presence of women in top management strategy positions remains limited, both in terms of numbers and their roles. The unproven influence of gender diversity in this study can be caused by the uneven proportion of genders in the top management ranks. The dominance of one gender in company leadership, both men and women, is considered not optimal in encouraging company performance, including maintaining the quality of earnings. The implications of this study emphasize the importance of strengthening the supervisory function in the corporate governance structure to improve the quality of reported financial information.*

**Keywords:** Audit Committee, Board of Directors, Earning Quality, Gender Diversity, Independent Commissioners

### **ABSTRAK**

Penelitian ini menguji dan menganalisis dampak keragaman gender dalam dewan direksi, komisaris independen, dan komite audit terhadap kualitas laba perusahaan. Kualitas laba merupakan penanda penting dalam mengevaluasi kinerja keuangan perusahaan yang dilaporkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Keberagaman gender diyakini dapat memperkaya perspektif dalam proses pengambilan keputusan strategis. Sementara itu, fungsi pengawasan komisaris independen dan komite audit yang efektif dapat meminimalisir praktik manipulasi laporan keuangan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan teknik analisis data berupa regresi linier berganda. Sampel terdiri dari perusahaan sektor kesehatan dan teknologi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2021-2023, dengan kriteria pemilihan berdasarkan purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keragaman gender pada dewan direksi, komisaris independen, dan komite audit tidak berpengaruh terhadap kualitas laba. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan wanita dalam posisi strategi manajemen puncak masih terbatas, baik dari segi jumlah maupun perannya. Tidak terbukti pengaruh keragaman gender dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh proporsi gender yang tidak merata dalam jajaran manajemen puncak. Dominasi salah satu gender dalam kepemimpinan perusahaan, baik pria maupun wanita, dinilai belum optimal dalam mendorong kinerja perusahaan, termasuk dalam menjaga kualitas laba. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya penguatan fungsi pengawasan dalam struktur tata kelola perusahaan untuk meningkatkan kualitas informasi keuangan yang dilaporkan.



**Kata Kunci:** Dewan Direksi, Keberagaman Gender, Komisaris Independen, Komite Audit, Kualitas Laba

## PENDAHULUAN

Para Pemegang saham mempertimbangkan banyak hal terkait keputusan investasinya baik berupa informasi keuangan maupun non keuangan. Salah satu informasi yang relevan bagi investor dalam mengevaluasi kinerja perusahaan adalah laporan keuangan. Hal tersebut dikarenakan laporan keuangan mengindikasikan kemampuan manajemen perusahaan (Deden Tarmidi et al., 2024) (Hartoko & Tri Astuti, 2021). Informasi mengenai laba masih digunakan investor untuk menganalisis kinerja emiten (Deden Tarmidi et al., 2024). Laba merupakan faktor penting dalam sebuah entitas perusahaan karena mencerminkan tingkat keberhasilan dan kelangsungan organisasi (Hartoko & Tri Astuti, 2021) (Folajimi et al., 2019) (Januarsah et al., 2019) (Ilham et al., 2022).

Kualitas laba mencerminkan profitabilitas perusahaan dan menyajikannya secara akurat dalam laporan keuangan (Anggreyani & Aripriatiwi, 2024). Kualitas laba tercermin ketika angka laba dalam laporan keuangan secara tepat merepresentasikan keadaan keuangan perusahaan yang sebenarnya (Du et al., 2019) (Ilham et al., 2022). Laba dianggap berkualitas jika memenuhi prinsip reliabilitas dan relevansi, yang berarti informasi keuangan yang disajikan harus jujur, mencakup seluruh transaksi, bebas dari kesalahan dan bias, sehingga laporan keuangan menjadi representasi yang valid dan informatif mengenai kondisi keuangan perusahaan (Mahmudah, 2013) (Rahayu et al., 2021) (FASB, 2010).

Manajemen laba merupakan praktik yang disadari di mana manajemen memanfaatkan keleluasaan dalam standar akuntansi untuk memengaruhi angka laporan keuangan agar sesuai dengan tujuan tertentu. Manajemen laba juga dapat diartikan sebagai praktik yang disengaja dalam menggunakan kebijaksanaan akuntansi untuk mencapai tingkat laba akuntansi yang diinginkan (Bajra & Cadez, 2017) (Orazalin, 2019). Tindakan ini didorong oleh keinginan untuk mengelabui pembaca laporan keuangan mengenai kinerja perusahaan atau hanya untuk meraih keuntungan pribadi yang merugikan investor (Orazalin, 2019). Kenyataan ini pula yang menyebabkan penyajian laba sering kali tidak mencerminkan kondisi laba perusahaan yang sebenarnya. Perbedaan yang signifikan antara realisasi kas dan laba bersih menunjukkan adanya praktik manajemen laba (Miloud, 2014). Ketidakselarasan kepentingan antara pemilik modal dan pengelola perusahaan juga menjadi pemicu praktik manajemen laba (Sulistyanto, 2018).

**Tabel 1.** Daftar Kasus Kesalahan Penyajian Laporan Keuangan di Indonesia

<b>Tahun</b>	<b>Perusahaan</b>	<b>Keterangan</b>
2001	PT Kimia Farma	Penggelembungan <i>net profit</i> dari Rp 99.56 miliar menjadi Rp 132 miliar (CNBC,2021).
2006	PT Kereta Api Indonesia	Membukukan laba Rp 6,9 miliar, namun kondisi sebenarnya perusahaan adalah merugi hingga Rp 63 miliar. (CNBC,2021).
2014	PT Inovisi Infracom	Perusahaan mengakui laba bersih per saham berdasarkan laba periode berjalan secara keseluruhan. Praktik ini menyebabkan angka laba per saham tampak lebih tinggi. Seharusnya perusahaan

			menggunakan laba periode berjalan yang dapat diatribusikan kepada pemilik entitas induk sebagai dasar perhitungannya
2018	PT Garuda Indonesia		Mencatat laba bersih sebesar Rp11.33 miliar. Namun karena terdapat dugaan kejanggalan dalam pencatatan transaksi pada laporan keuangan tersebut, dua komisaris perusahaan menolak menandatangani laporan keuangan.
2019	PT. Technologies Indonesia	Envy	Terdapat manipulasi laporan keuangan dikarenakan pendapatan dan laba bersih meningkat secara tidak wajar dibandingkan tahun sebelumnya. Pendapatan perusahaan pada tahun 2019 tercatat sebesar Rp 188,58 miliar, mengalami kenaikan sebesar 135% dibandingkan tahun sebelumnya yang hanya mencapai Rp 80,35 miliar (Nathania, 2024).
2024	PT. Indofarma		Penyimpangan dalam pengelolaan keuangan Indofarma dan anak-anak perusahaannya telah terjadi, seperti Penggelembungan nilai persediaan hingga pencatatan fiktif (BPK, 2024)

Sumber: (CNBC,2021), (Nathania, 2024), (BPK, 2024)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa hanya beberapa perusahaan di Indonesia yang terlibat dalam kasus manipulasi laba. Praktik manajemen laba dapat dipahami melalui pendekatan teori keagenan, yang menggarisbawahi potensi ketidakselarasan tujuan sering muncul antara pemilik perusahaan dan manajer dalam pengelolaan informasi keuangan. Manajer dalam kapasitasnya sebagai agen, sering kali memiliki banyak kesempatan untuk melakukan manajemen laba sebab memiliki tanggung jawab etis untuk memaksimalkan keuntungan pemilik dan akan dikompensasi sesuai kontrak (Thiruvadi & Huang, 2011). Perbedaan kepentingan ini mendorong setiap pihak (*agent* dan *principal*) untuk mengupayakan tingkat kemakmuran masing-masing (Challen & Noermansyah, 2023).

Sebagai upaya preventif dari manipulasi laba, maka *Good corporate governance* (GCG) diperlukan sebagai langkah preventif terhadap manajemen laba yang berlebihan (Bajra & Cadez, 2017). Tujuan dari mekanisme pengendalian ini adalah untuk memastikan pengelolaan dan operasional bisnis berjalan secara efisien guna mencapai tercapainya kesejahteraan perusahaan serta memperkuat akuntabilitasnya, yang pada akhirnya berorientasi pada penciptaan nilai pemegang saham. Menurut Meier (2015) penerapan tata kelola perusahaan yang efektif bertujuan mendorong arah dan manajemen agar fokus pada pencapaian tujuan perusahaan yang sejalan dengan kepentingan para pemegang saham. (Rokhilla Haris Lubis et al., 2021).

Penerapan *good corporate governance* akan menciptakan lingkungan yang mencegah manajer untuk terlibat dalam praktik manipulatif dalam pelaporan keuangan, sehingga dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan perusahaan. Pilar-pilar tata kelola perusahaan meliputi pengungkapan dan transparansi, tanggung jawab dan akuntabilitas, integritas dan keadilan (Iestyn Kelvianto & Ronny H. Mustamu, 2018). Tata kelola perusahaan yang efektif akan memperkaya sudut pandang akuntansi serta berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kinerja laporan keuangan perusahaan. (Heirany et al., 2013). Tata kelola perusahaan ditetapkan untuk pengawasan serta pemantauan kegiatan manajemen sehingga memiliki praktik yang baik dalam organisasi (Yung-chuan Lee, 2013).

Implementasi tata kelola perusahaan yang baik juga mencakup peran aktif Dewan Komisaris. Diharapkan Dewan Komisaris dapat mengawasi kinerja manajemen untuk mengurangi kemungkinan keterlibatan perusahaan dalam manipulasi laba. Mekanisme pengawasan oleh dewan komisaris

bertujuan untuk mengurangi konflik keagenan (Hartoko & Tri Astuti, 2021). Dewan Komisaris memegang peranan sentral dalam pembentukan keputusan dan menentukan sikap strategis terutama yang berkaitan dengan informasi tambahan yang akan diungkapkan dalam laporan tahunan (Huang & Hilary, 2018). Dewan Direksi merupakan elemen krusial dalam perusahaan, yang bertanggung jawab dalam mengelola, mengarahkan perusahaan, serta melindungi kepentingan para pemegang saham. Bahkan tanggung jawab dalam penentuan strategi perusahaan berada di tangan dewan direksi (Wardhani, 2008) (Rokhilla Haris Lubis et al., 2021).

Dunia usaha semakin hari menghadapi dinamika yang sangat pesat, dinamika tersebut berasal dari faktor internal dan eksternal. Salah satunya adalah muncul kesadaran akan keberagaman gender di perusahaan. Peran serta dan kontribusi perempuan dalam perusahaan, khususnya di tingkat dewan direksi dan komisaris berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan. (Ivone et al., 2014). Laporan *Global Gender Gap* tahun 2020 yang dikeluarkan oleh *World Economy Forum* menyatakan bahwa partisipasi kerja perempuan di Indonesia secara konsisten lebih rendah daripada laki-laki. Perempuan juga kurang ditampilkan lebih jauh di tangga perusahaan. Berdasarkan Sensus Perempuan dalam Tim Kepemimpinan Eksekutif di 200 perusahaan publik teratas di Indonesia 15% dari peran eksekutif dipegang oleh perempuan pada tahun 2021. Angka ini tetap tidak berubah sejak 2019. Dijelaskan lebih rinci bahwa proporsi perempuan memegang peran eksekutif sekitar 29% di Industri barang konsumen non-primer, 27% di industri kesehatan, 23% di industri teknologi, 10% atau kurang dari itu perempuan yang menjadi eksekutif di industri bahan dasar, transportasi, dan infrastruktur (Indonesia Business Coalition for Women Empowerment, 2022).

Pada prakteknya di Indonesia, keberagaman gender tidak diatur dalam ruang rapat. Dengan kata lain, tidak ada rekomendasi tata kelola perusahaan yang merekomendasikan perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) untuk mempekerjakan eksekutif perempuan (Thoomaszen & Hidayat, 2020). Keberagaman gender dalam struktur dewan direksi perusahaan bukan hanya sekadar representasi, tetapi juga dapat berfungsi sebagai tolok ukur yang mengindikasikan potensi peningkatan kinerja. Perempuan dianggap inferior dibandingkan laki-laki. Selain itu pendapat lain juga mengatakan bahwa perempuan lebih teliti dan lebih memperhatikan hal detil (Dwijayanti & Hermawan, 2024).

Representasi gender yang beragam dalam susunan perusahaan tidak semata-mata meningkatkan performa organisasi, tetapi juga berpotensi meminimalisir permasalahan keagenan yang mungkin timbul. Dalam konteks ini, dewan direksi yang memiliki representasi gender yang beragam berperan sebagai mekanisme kontrol yang lebih efektif, mengingat bahwa luasnya perspektif dan opini dapat meningkatkan independensi dewan secara signifikan. (Thoomaszen & Hidayat, 2020). Kehadiran pemimpin wanita juga dapat menjadi solusi yang berharga dan memperkaya proses pengambilan keputusan perusahaan melalui beragam perspektif (Nguyen, 2020).

Studi sebelumnya cenderung berfokus pada hubungan antara dewan pengawas, manajemen puncak, dan kualitas laba. Penelitian-penelitian sebelumnya yang menggali perbedaan peran berdasarkan gender, hasil-hasilnya masih menjadi objek perdebatan. Pada penelitian yang dilakukan Natalis & Auli (2024) keberadaan perempuan dalam dewan komisaris serta perubahan yang terjadi pada posisi *Chief Financial Officer* (CFO) memiliki dampak nyata terhadap mutu akrual laporan keuangan. Sebaliknya, keterlibatan perempuan sebagai direktur keuangan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas akrual laporan keuangan perusahaan. (Natalis & Auli, 2024). Penelitian ini mengungkap hal yang sama dengan temuan Safitri et al. (2024)

Komite audit berdasarkan penelitian oleh Dwijayanti (2024), terbukti tidak berdampak pada kualitas laba. Studi ini juga mengindikasikan bahwa komposisi gender yang beragam tidak berpengaruh terhadap baik atau buruknya kualitas laba. Karena tidak ada perbedaan kinerja atau pandangan antara

laki-laki dan perempuan, kesetaraan gender berarti keduanya punya hak dan kesempatan yang sama dalam segala hal, baik dalam peran maupun partisipasi (Dwijayanti & Hermawan, 2024). Temuan ini selaras dengan temuan Irwansyah, Vijaya & Tripalupi (2020), Hartoko dan Astuti (2021) dan Sari et al. (2023) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh diversitas gender pada kualitas laba. Dwijayanti (2024) melanjutkan dalam penelitiannya bahwasanya tidak adanya pengaruh berarti bahwa perusahaan dengan kehadiran direksi wanita tidak dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas laba.

Temuan dari Tarmidi et al. (2024) mengungkapkan bahwa komisaris independen dengan representasi gender yang bervariasi berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas laba. Namun, komisaris independen dengan komposisi gender tunggal (mono-gender) justru memberikan dampak negatif, dengan pengaruh yang lebih kuat ditunjukkan oleh komisaris independen wanita. Keberagaman gender dalam komite audit tidak ditemukan menjadi faktor signifikan yang memengaruhi kualitas laba. Namun, studi ini mengungkapkan bahwa anggota komite audit pria lebih efektif dalam menjalankan fungsi pengawasan dibandingkan rekan wanita mereka (Deden Tarmidi et al., 2024). Penelitian ini berfokus pada gagasan bahwa keberagaman gender di antara anggota dewan direksi, komisaris independen dan komite audit dapat memainkan peran kunci dalam membentuk laba yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara keberagaman gender di dewan direksi, keberadaan komisaris independen, dan komite audit, dengan kualitas laba perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Agensi

Jensen dan Meckling berpendapat bahwa interaksi keagenan terwujud saat satu pihak atau lebih (*principal*), yakni para investor saham, mempekerjakan pihak lain (*agent*) untuk menjalankan amanah yang diberikan *principal*, sehingga *agent* memiliki kekuasaan dalam proses pengambilan keputusan terkait pengelolaan tersebut (Jensen & Meckling, 1976).

Menurut *agency theory*, terdapat kontrak antara *agent* dan *principal*, di mana pemilik memiliki tujuan tertentu dalam memberikan modal kepada manajemen dalam bentuk keuntungan. Sebaliknya, agen memiliki tujuan tertentu dalam mengelola modal yang diberikan melalui keuntungan yang dapat digunakan secara pribadi dan keberlangsungan organisasi. Dengan kontrak ini, pemilik modal memberikan wewenang kepada agen untuk mengelola modal yang digunakan dalam kegiatan operasional perusahaan. Dengan kewenangan tersebut, manajemen berhak mengambil kebijakan yang sangat baik (Deden Tarmidi et al., 2024). *Principal* tidak terlibat langsung dalam kegiatan operasional, yang pada akhirnya manajemen sebagai pihak internal yang mengetahui secara langsung keadaan internal perusahaan dapat menggunakan informasi tersebut dalam mengambil kebijakan yang belum tentu baik bagi pemilik modal.

### Teori Gender

Teori gender merupakan kajian multidisiplin yang bertujuan untuk memahami manifestasi perilaku maskulin dan feminin dalam konteks spesifik, baik dalam interaksi sosial, struktur masyarakat, maupun dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan seperti sejarah, pendidikan, dan linguistik. Konsep "jenis kelamin" mengacu pada karakteristik biologis tubuh, sedangkan "gender" menyoroti peran, ekspektasi, dan perilaku yang dipengaruhi oleh konstruksi sosial. (Jule, 2014).

Gender merujuk pada perbedaan sosial antara laki-laki dan perempuan, yang terbentuk oleh nilai-nilai dan pola perilaku yang melekat pada masing-masing. (Darma & Astuti, 2021). Istilah ini

umumnya digunakan untuk menjelaskan berbagai bentuk perbedaan antara pria dan wanita. Gender mencerminkan ciri-ciri budaya serta ragam tingkah laku yang melekat pada identitas gender laki-laki dan perempuan. Konsep gender sendiri merupakan konstruksi sosial hasil pemikiran manusia, yang bersifat dinamis dan dapat berubah seiring dengan perbedaan budaya, adat istiadat, agama, nilai-nilai, serta latar belakang etnis masyarakat. (Deden Tarmidi et al., 2024). Gender tidak terbatas pada perbedaan fisik antara pria dan wanita. Ia juga mencerminkan peran-peran sosial, tanggung jawab yang dipikul, serta harapan-harapan yang ada dalam masyarakat terhadap keduanya.

## Dewan Direksi

Dalam struktur perseroan, direksi adalah organ yang diberi mandat dan memiliki tanggung jawab penuh atas pengelolaan perusahaan demi kepentingan entitas tersebut, sesuai dengan maksud dan tujuannya. Dalam konteks keberlanjutan pengelolaan perusahaan, dewan direksi memegang peranan sentral di bawah kepemimpinan seorang presiden direktur, dalam menjalankan manajemen dengan pertanggungjawaban kepada pemegang saham dan dewan komisaris (Thoomaszen & Hidayat, 2020). Dalam teori keagenan, seorang direktur memiliki peluang yang sama sebagai seorang agen pengambil keputusan atau kebijakan yang bersifat menguntungkan diri sendiri. Teori gender dalam penelitian ini menjadi kerangka untuk memahami proses pengambilan kebijakan yang dilakukan dewan direksi baik pria maupun wanita khususnya dalam kepentingan laba perusahaan. Anggota dewan direksi pria umumnya memiliki kecenderungan untuk mengambil spekulasi yang berisiko bagi stabilitas perusahaan, berbeda dengan anggota wanita yang cenderung memilih tindakan yang lebih konservatif. Kehadiran representasi gender yang beragam dalam dewan direksi diharapkan dapat memitigasi karakter pria yang condong pada pengambilan risiko berbahaya. Kontribusi wanita dalam jajaran direksi berpotensi menurunkan risiko dan meningkatkan kehati-hatian dalam proses pengambilan keputusan yang dapat menopang keberlanjutan dan meningkatkan performa perusahaan.

Menurut Setyaningrum et al. (2019) berpendapat bahwa perempuan dalam kepemimpinan memiliki kecenderungan bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang mengandung risiko. Ketika organisasi menghadapi persoalan genting, wanita pemimpin cenderung bersikap lebih tenang, mengumpulkan informasi secara mendalam, bersikap kritis, dan mengamati dinamika internal perusahaan. (Fathonah, 2018). Perempuan dianggap kurang fleksibel dalam melakukan praktik manipulasi. Merujuk pada argumen-argumen yang telah dipaparkan, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1: Keberagaman gender Dewan Direksi berpengaruh positif terhadap kualitas laba.**

## Dewan Komisaris Independen

Keputusan investasi pemegang saham sangat bergantung pada informasi keuangan. Keandalan dan transparansi laporan keuangan memungkinkan investor untuk menilai risiko perusahaan serta memahami risiko dan imbal hasil investasi. Untuk memastikan hal ini, dewan komisaris memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga relevansi dan keakuratan laporan keuangan melalui penerapan kebijakan akuntansi yang tepat, sehingga data keuangan mencerminkan kondisi ekonomi riil perusahaan. Peningkatan fungsi pengawasan perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran strategis komisaris independen. Kemampuan mereka untuk memberikan masukan dan rekomendasi perbaikan yang lebih independen kepada direktur perusahaan, yang tidak dimiliki oleh komisaris internal, menjadi keunggulan utama. Diharapkan komisaris independen dapat mengoptimalkan tugas pengawasan, menekan praktik manajemen laba, memperkuat independensi dewan komisaris secara kolektif dan menekan terjadinya konflik kepentingan (*agency conflict*) seperti yang dijelaskan dalam teori agensi. (Rakrismawati & Butar, 2023).

Berbagai riset sebelumnya dengan kuat mengarahkan pada kesimpulan bahwa perusahaan dengan komposisi dewan komisaris yang didominasi oleh pihak independen cenderung mempunyai tingkat praktik manajemen laba yang lebih rendah. Teori gender dipakai dalam penelitian ini untuk memahami bagaimana gender membentuk peran pengawasan dewan komisaris. Keterlibatan wanita dalam kepemimpinan dewan komisaris diyakini akan memberikan dampak positif pada peningkatan kualitas pelaporan keuangan perusahaan dan penurunan praktik manajemen laba, lantaran kecenderungan mereka untuk mengedepankan praktik pelaporan yang hati-hati serta karakteristik etika kerja, profesionalisme, dan kemampuan pengawasan yang lebih tinggi dibandingkan pria (Pasaribu & Kawedar, 2024) (Rakrismawati & Butar, 2023). Teori gender dipakai dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana individu mengespresikan perilaku mereka. Merujuk pada argumen-argumen yang telah dipaparkan, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

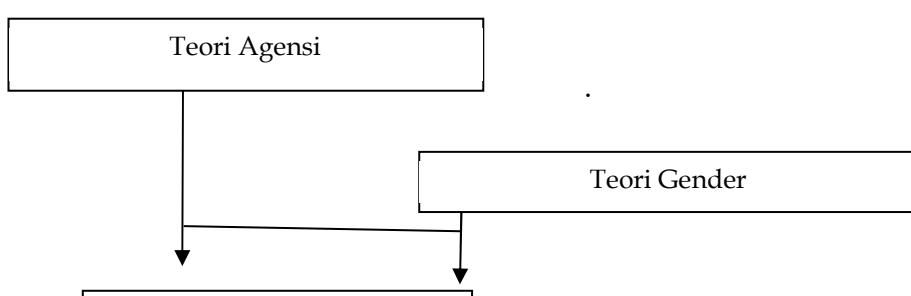
**H2: Keberagaman gender Dewan Komisaris Independen berpengaruh positif terhadap kualitas laba.**

### Komite Audit

Komite audit sangat berperan dalam mengoptimalkan keandalan laporan keuangan tahunan yang diaudit, serta mendukung dewan direksi dalam memprioritaskan kepentingan para pemegang saham. Berdasarkan temuan Dalton et al. (1999) dalam Rahmat et al. (2008) efektivitas komite audit dapat terhambat jika jumlah anggotanya terlalu sedikit atau terlalu banyak. Jumlah anggota komite audit yang ideal akan memberi kesempatan setiap anggota untuk memanfaatkan pengalaman dan keahlian mereka demi kepentingan terbaik seluruh pemangku kepentingan. Menurut temuan Lin (2006), Penambahan jumlah anggota komite audit memiliki korelasi positif dengan peningkatan mutu pelaporan keuangan, sehingga berpotensi mengurangi peluang terjadinya praktik manajemen laba.

Komite audit mempunyai tugas yang krusial pada kualitas laba yang diperlukan oleh entitas luar perusahaan untuk mencegah konflik agensi (Dwijayanti & Hermawan, 2024). Pengaruh tersebut timbul dikarenakan komite audit memiliki tugas pengawasan dan juga bersifat netral atau tidak memihak sisi manapun. Komite audit sebagai entitas independen dalam perusahaan diharuskan untuk mengawasi pelaporan keuangan, karena dewan komisaris membentuk komite audit sebagai mekanisme bantuan dalam mengoptimalkan tugas-tugas pengawasannya. Hampir sama dengan dewan komisaris, teori gender juga dipakai untuk mengkaji variabel komite audit terhadap kualitas laba. Sebagai fungsi pengawasan perusahaan, keberagaman gender dalam komite audit tersebut membentuk perilaku yang dapat meningkatkan perspektif dalam menjalankan perannya sebagai pengawas. Representasi wanita dalam jajaran keanggotaan akan berkontribusi pada peningkatan kualitas praktik pelaporan perusahaan dan meminimalisir manajemen laba, mengingat karakteristik wanita yang dianggap lebih etis, profesional, dan kemampuan monitoring yang lebih baik daripada pria. (Pasaribu & Kawedar, 2024). Berdasarkan argumen di atas, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

**H3: Terdapat hubungan positif antara keberagaman gender komite audit dengan manajemen laba.**



**Gambar 1.** Kerangka Teori Penelitian

## METODE PENELITIAN

Temuan ini memanfaatkan jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data melibatkan teknik dokumentasi, di mana data sekunder dikutip dari situs web resmi setiap perusahaan sektor kesehatan dan teknologi maupun dari web IDX dalam format *annual report* antara tahun 2021 hingga 2023. Studi ini menggunakan metode *nonprobability sampling*, dengan teknik *purposive sampling*, artinya sampel dipilih berdasarkan kriteria khusus yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk tujuan tertentu.

**Tabel 2.** Prosedur Pemilihan Sampel

No.	Kriteria Pemilihan Sampel	Jumlah
1.	Perusahaan sektor kesehatan dan teknologi yang terdaftar di BEI	83
2.	Perusahaan sektor kesehatan teknologi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama 2021-2023.	46
3.	Perusahaan yang laporan keuangan dapat terbaca dengan jelas	-1
4.	Perusahaan yang menggunakan mata uang asing dalam laporan keuangan	-1
Sampel yang digunakan		44
Total sampel yang digunakan periode 2021-2023 yaitu:		44x3 = 132

Analisis Regresi data panel digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini dengan memanfaatkan software Eviews 12. Regresi data panel dilakukan sebab data dalam penelitian ini menggabungkan data *cross section* dan *time series*. Dalam penelitian ini, kualitas laba menjadi variabel dependen, sementara dewan direksi, komisaris independen, dan komite audit merupakan variabel independen. Berikut variabel penelitian dan pengukurannya:

**Tabel 3.**Tabel Variabel Operasi

Variabel	Pengukuran	Skala
----------	------------	-------

Kualitas Laba (Y)	<p><i>Discretionary accruals</i> dimanfaatkan sebagai indikator kualitas laba dan diukur menggunakan <i>Modified Jones Model</i> (Dechow, 1995 dalam Adela, 2020). Berikut adalah tahapan perhitungan kualitas laba dengan <i>Modified Jones Model</i>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Langkah pertama, menghitung total akrual menggunakan rumus berikut:  <math>TACit = NIit - CFOit</math></li> <li>Tahap selanjutnya mengestimasi <i>Total Accruals</i> (TAC) menggunakan persamaan regresi linear sederhana atau <i>Ordinary Least Square</i> (OLS) untuk mendapatkan koefisien regresi:  <math>TACit/TAit-1 = \beta_1 (1/TAit-1) + \beta_2 (\Delta REVit/TAit-1) + \beta_3 (PPEit/TAit-1) + e</math></li> <li>Setelah mendapatkan koefisien regresi, langkah selanjutnya menghitung nilai <i>Non Discretionary Accruals</i> (NDA):  <math>NDAit = \beta_1 (1/TAit-1) + \beta_2 (\Delta REVit/TAit-1 - \Delta RECit/TAit-1) + \beta_3 (PPEit/TAit-1) + e</math></li> <li>Langkah terakhir menghitung <i>Discretionary Accrual</i> (DA):  <math>DAit = TACit/TAit-1 - NDAit</math></li> </ol> <p>Keterangan:</p> <p>TACit : Total akrual perusahaan i pada tahun t  NIit : Laba bersih perusahaan i pada tahun t  CFOit : Kas dari operasi perusahaan i pada tahun t  TAit-1 : Total aset perusahaan i pada tahun t-1  <math>\Delta REVit</math> : Perubahan pendapatan perusahaan i pada tahun t  PPEit : Aset tetap perusahaan i pada tahun t  e : Error term perusahaan i pada tahun t  NDAit : <i>Non discretionary accrual</i> perusahaan i pada tahun t  <math>\Delta RECit</math> : Perubahan piutang perusahaan i pada tahun t  DAit : <i>Discretionary accrual</i> perusahaan i pada tahun t</p>	Rasio
Dewan direksi (X1)	$BD = Jumlah Dewan Direksi$	Rasio

(Jannah et al., 2023)

Kemudian, uji analisis gender mengelompokkan data dewan direksi sebagai berikut:

$$MBD = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi}(Lk)}{\text{Total Dewan direksi}}$$

$$FBD = \frac{\text{Jumlah Dewan Direksi}(Pr)}{\text{Total Dewan direksi}}$$

(Rokhilla Haris Lubis et al., 2021)

Dewan Komisaris (X2)	<p>Komisaris independen diukur dengan pengukuran yang telah digunakan dalam beberapa penelitian sebelumnya</p> $COMIN = \frac{\text{Jumlah Komisaris Independen}}{\text{Total Dewan Komisaris}}$ <p>Kemudian, uji analisis gender mengelompokkan data komisaris independen sebagai berikut:</p> $MCOMIN = \frac{\text{Jumlah Komisaris Independen}(Lk)}{\text{Total Dewan Komisaris}}$ $FCOMIN = \frac{\text{Jumlah Komisaris Independen}(Pr)}{\text{Total Dewan Komisaris}}$	Rasio
Komite Audit (X3)	<p>Komite audit diukur dengan menghitung jumlah komite audit entitas, yang mana indikator tersebut telah digunakan oleh beberapa penelitian sebelumnya</p> $COMAU = \text{Jumlah Komite Audit}$ <p>Kemudian, uji analisis gender mengelompokkan data panel berdasarkan jenis kelamin komite audit sebagai berikut</p> $MCOMAU = \frac{\text{Jumlah Komite Audit}(Lk)}{\text{Total Komite Audit}}$ $FCOMAU = \frac{\text{Jumlah Komite Audit}(Pr)}{\text{Total Komite Audit}}$	Rasio

## Model Penelitian

Berdasarkan landasan pemikiran yang telah dipresentasikan, penelitian ini memiliki tiga model pengujian hipotesis. Model 1 menguji bagaimana dewan direksi, komisaris independen, dan komite audit dengan representasi gender yang beragam memengaruhi kualitas laba perusahaan. Model 2, melihat pengaruh dewan direksi, komisaris independen, dan komite audit yang seluruh anggotanya pria terhadap kualitas laba perusahaan. Model 3 menguji dampak dewan direksi, komisaris independen, dan komite audit yang seluruh anggotanya wanita terhadap kualitas laba perusahaan, yang secara matematis dijelaskan dalam persamaan Model 1, Model 2, dan Model 3.

### Model 1:

$$TAiT = \alpha + \beta_1 BOARD + \beta_2 COMIN + \beta_3 COMAU + \varepsilon$$

### Model 2:

$$TAiT = \alpha + \beta_1 MBOARD + \beta_2 MCOMIN + \beta_3 MCOMAU + \varepsilon$$

### Model 3:

$$TAiT = \alpha + \beta_1 FBOARD + \beta_2 FCOMIN + \beta_3 FCOMAU + \varepsilon$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, TAiT adalah kualitas laba yang diukur menggunakan *Discretionary accruals Modified Jones Model*, BOARD adalah dewan direksi, COMIN adalah komisaris independen, COMAU adalah komite audit, MCOMIN dan MCOMAU adalah komisaris independen laki-laki dan komite audit laki-laki sedangkan FCOMIN dan FCOMAU adalah komisaris independen perempuan dan komite audit perempuan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan gambaran umum atau deskripsi karakteristik sampel yang diteliti. Informasi statistik dasar seperti nilai rata-rata (*mean*), nilai tertinggi (maksimum), nilai terendah (minimum), dan simpangan baku (standar deviasi) digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian ini.

**Tabel 4.** Statistik Deskriptif

	EARNQUAL...	BOARD	COMIN	COMAU
Mean	-0.086467	4.196970	0.432468	2.939394
Median	-0.054468	4.000000	0.400000	3.000000
Maximum	0.860716	10.000000	1.000000	4.000000
Minimum	-2.598264	0.000000	0.000000	0.000000
Std. Dev.	0.351401	1.664352	0.158284	0.441330
Skewness	-4.003376	0.921712	0.314089	-4.041009
Kurtosis	28.98511	4.465192	5.651685	24.82698
Jarque-Bera	4066.338	30.49751	40.84324	2979.547
Probability	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000
Sum	-11.41363	554.0000	57.08571	388.0000
Sum Sq. Dev.	16.17627	362.8788	3.282052	25.51515
Observations	132	132	132	132

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif yang dipaparkan pada tabel 4.1, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

**Variabel Dewan Direksi** dalam penelitian ini diukur berdasarkan total anggota dewan direktur di setiap perusahaan. Hasil sebaran data menunjukkan nilai minimum 0.000 dan maksimum 10.000, dengan rata-rata sebesar 4.196 dan standar deviasi 1.664. Temuan ini menunjukkan bahwa jumlah dewan direksi di perusahaan sektor kesehatan dan teknologi cenderung sedikit, terlihat dari nilai rata-rata yang mendekati nilai minimum. Selain itu, varian data tergolong rendah karena selisih antara rata-rata dan standar deviasi tidak terlalu besar.

**Variabel Komisaris Independen** diukur dengan menghitung proporsi komisaris independen terhadap seluruh anggota dewan komisaris. Berdasarkan data, proporsi komisaris independen berkisar antara 0.00 hingga 1.00, dengan rata-rata sebesar 0.432 dan standar deviasi 0.158. Angka rata-rata yang cenderung mendekati nilai minimum mengindikasikan bahwa representasi komisaris independen dalam perusahaan sektor kesehatan dan teknologi masih tergolong rendah. Selain itu,

nilai standar deviasi yang kecil menunjukkan bahwa perbedaan proporsi komisaris independen antar perusahaan tidak terlalu signifikan.

**Variabel Komite Audit** diukur berdasarkan jumlah keseluruhan anggota komite audit. Data mencatat jumlah anggota komite audit bervariasi dari 0.00 hingga 4.000, dengan rata-rata 2.939 dan standar deviasi 0.441. Nilai rata-rata yang relatif dekat dengan nilai maksimum mengindikasikan bahwa secara umum, jumlah anggota komite audit di perusahaan sektor kesehatan dan teknologi cukup besar. Meskipun demikian, nilai standar deviasi yang relatif kecil (0.441) menandakan bahwa variasi jumlah anggota komite audit antar perusahaan tidak terlalu besar.

**Tabel 5.** Statistik Deskriptif

	FBOARD	FCOMIN	COMAU
<b>MEAN</b>	0.218308	0.101984	0.277146
<b>MAX</b>	0.800000	0.666667	1.000000
<b>MIN</b>	0.000000	0.000000	0.000000
<b>STD. DEV</b>	0.226116	0.165126	0.295481
	MBOARD	MCOMIN	MCOMAU
<b>MEAN</b>	0.767803	0.432468	0.277146
<b>MAX</b>	1.000000	1.000000	1.000000
<b>MIN</b>	0.000000	0.000000	0.000000
<b>STD. DEV</b>	0.237668	0.158284	0.301087

Sumber: Data diolah 2025

Variabel dewan direksi perempuan pada penelitian tersebut diukur dengan menghitung rasio jumlah dewan direksi perusahaan dibandingkan dengan total dewan direksi perusahaan sektor kesehatan dan teknologi. Sebaran data menunjukkan nilai minimum sebesar 0.000, nilai maksimum sebesar 0.800. Nilai rata rata (*mean*) 0.218 dan standar deviasi 0.226. dari hasil tersebut menunjukkan bahwa rata rata rasio dewan direksi perempuan di perusahaan sektor kesehatan dan teknologi relatif kecil dengan melihat dekatnya nilai rata rata dengan minimum. Varian data terbilang kecil karena melihat nilai rata-rata dan standar deviasinya berdekatan. Dewan direksi laki-laki diukur dengan menghitung rasio jumlah dewan direksi laki-laki terhadap total dewan direksi. Sebaran data pada variabel tersebut memaparkan bahwa rata rata rasio dewan direksi laki-laki relatif besar dengan melihat dekatnya nilai-rata-rata dengan nilai maksimum, namun varians data relatif kecil dengan melihat dekatnya nilai rata-rata dengan sandar deviasi.

Kemudian, variabel komisaris independen perempuan pada penelitian tersebut diukur dengan menghitung rasio total komisaris independen perempuan terhadap total dewan komisaris. Sebaran data menunjukkan nilai minimum sebesar 0.00, nilai maksimum sebesar 0.667 Nilai rata rata (*mean*) 0.101 dan standar deviasi 0.165. dari hasil tersebut menunjukkan bahwa rata rata komisaris independen di perusahaan sektor kesehatan dan teknologi juga tergolong relatif kecil dengan melihat dekatnya nilai rata rata dengan minimum. Standar deviasi pada data di atas adalah 0.165 yang artinya varians data pada penelitian tersebut juga disimpulkan relatif lebih kecil dengan melihat dekatnya nilai rata rata dan standar deviasi. Pengukuran komisaris independen laki-laki dilakukan dengan metode serupa, yaitu menghitung perbandingan jumlah komisaris independen laki-laki dengan total anggota dewan komisaris. Sebaran data untuk komisaris independen laki-laki relatif kecil melihat nilai mean pada data tersebut adalah 0.432 lebih dekat dengan nilai minium yakni 0.00.

Hal yang sama terjadi dengan variabel komite audit perempuan. Variabel komite audit perempuan diukur dengan menghitung rasio komite audit perempuan terhadap total komite audit. Berdasarkan

tabel, nilai terendah data adalah 0.00 dan nilai tertinggi adalah 1.000. Rata-rata data tercatat sebesar 0.277 dengan standar deviasi 0.295. Interpretasi dari hasil ini adalah bahwa rata-rata proporsi anggota komite audit perempuan cenderung rendah, yang terlihat dari kedekatan nilai rata-rata dengan nilai minimum. Standar deviasi 0.295 mengindikasikan bahwa sebaran data relatif sempit, yang ditunjukkan oleh kedekatan nilai rata-rata dan standar deviasi. Kesimpulan serupa dapat ditarik untuk komite audit laki-laki, di mana nilai rata-ratanya (0.277) juga relatif kecil karena berdekatan dengan nilai minimum (0.000).

### Pemilihan Model

Dalam analisis data panel, pemilihan model yang tepat sangat krusial untuk memastikan terpenuhinya asumsi terkait intersep, kemiringan, dan error term. Estimasi pada data panel umumnya dilakukan dengan pendekatan *Common Effect*, *Fixed Effect*, atau *Random Effect*, bergantung pada karakteristik data serta tujuan penelitian. Model *Common Effect* sendiri berasumsi bahwa nilai intersep dan kemiringan bersifat konstan untuk seluruh individu dan pada seluruh waktu pengamatan. Lebih jauh lagi, model ini memiliki keterbatasan dalam menangkap perbedaan karakteristik antar individu karena seluruh unit dianalisis secara seragam. (Mobonggi et al., 2022). Dibandingkan dengan dua jenis lainnya, *common effect* model adalah yang paling mudah. Karena model ini memiliki intersep yang tetap dan tidak berfluktuasi secara acak. *Fixed effect model* konstanta suatu objek memiliki nilai yang signifikan dalam jangka waktu yang panjang. Besarannya terkadang konstan (tidak bergantung pada waktu), seperti halnya koefisien regresi. *Fixed effect model* adalah model yang memiliki slope tidak berubah dari waktu ke waktu untuk setiap subjek, tetapi setiap subjek memiliki intersep yang berbeda.

#### A. Uji Chow

Uji Chow digunakan untuk menentukan model regresi terbaik antara *Common Effect Model* (CEM) dan *Fixed Effect Model*, dengan batas signifikansi 0.05.

**Tabel 6.1 Uji Chow**

Effects Test	Statistic	d.f.	Prob.
Cross-section F	5.284165	(43,85)	0.0000
Cross-section Chi-square	171.739118	43	0.0000

Sumber: Data diolah 2025

Hasil Uji Chow menunjukkan nilai probabilitas  $0.0000 < 0.05$ , sehingga *Fixed Effect Model* (FEM) terpilih sebagai model yang lebih sesuai. Oleh karena itu, pemilihan model selanjutnya akan menggunakan Uji Hausman.

#### B. Uji Hausman

Uji hausman dilakukan untuk membandingkan atau memilih model terbaik antara *Effect Model* (FEM) dan *Random Effect Model* (REM) dengan menggunakan uji Hausman, dimana tingkat signifikansinya sebesar 0,05.

**Tabel 6.2 Uji Hausman**

Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Cross-section random	0.854767	3	0.8363

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji hausman di atas nilai prob.  $0.8363 > 0.05$  maka dari hasil tersebut, model yang terpilih adalah model REM (*Random Effect Model*). Kemudian pemilihan model dilanjutkan dengan uji LM (*Lagrange Multiplier*).

### C. Uji LM (Lagrange Multiplier)

Untuk memilih model terbaik antara *Common Effect Model* (CEM) dan Random Effect Model (REM) dalam menganalisis data panel, digunakan uji statistik. Metode yang dikembangkan oleh Breusch dan Pagan ini bekerja dengan mengevaluasi nilai residual dari *Common Effect Model*.

**Tabel 6.3** Uji Lagrange Multiplier

	Test Hypothesis		
	Cross-section	Time	Both
Breusch-Pagan	45.31827 (0.0000)	0.938107 (0.3328)	46.25637 (0.0000)
Honda	6.731884 (0.0000)	-0.968559 (0.8336)	4.075286 (0.0000)
King-Wu	6.731884 (0.0000)	-0.968559 (0.8336)	0.472415 (0.3183)
Standardized Honda	7.049851 (0.0000)	-0.690538 (0.7551)	-0.483192 (0.6855)
Standardized King-Wu	7.049851 (0.0000)	-0.690538 (0.7551)	-1.845305 (0.9675)
Gourieroux, et al.	--	--	45.31827 (0.0000)

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji *lagrange multiplier* di atas untuk keberagaman gender di antara dewan direksi, komisaris independen, dan komite audit perusahaan ditemukan bahwa nilai prob  $0.00000 < 0.05$  maka yang terpilih adalah model FEM.

**Tabel 6.4** Pemilihan Model

Uji	Perbandingan	Kriteria	Hasil	Keputusan
Chow	FEM Vs CEM	ProbF < 0.05	Prob.F = 0.000	FEM
Hausman	REM Vs FEM	ProbChi2 < 0.05	Prob.Chi2 = 0.836	REM
LM	FEM Vs CEM	ProbChibar2 < 0.05	Prob.Chibar2 = 0.000	REM

Berdasarkan pilihan model tersebut, ditentukan bahwa *Random Effect Model* adalah yang terbaik dalam data yang dianalisis setelah dilakukan uji Chow, LM, dan Hausman. Estimasi regresi data panel menggunakan model *random effect* memasukkan perbedaan karakteristik individu dan waktu sebagai bagian dari error model. Error yang terbentuk memiliki dua sumber, yaitu individu dan waktu, sehingga perlu dipisahkan menjadi error yang merepresentasikan masing-masing sumber tersebut.

**Tabel 6.5** Pemilihan model

Pengujian	Pembanding	Hasil	Keputusan
Uji Chow (F)	CEM vs FEM	prob. 0.0009 < 0.05	FEM
Uji Chow (M)		prob. 0.0017 < 0.05	FEM
Uji Hausman(F)	CEM vs FEM	prob. 0.5970 > 0.05	REM
Uji Hausman(M)		prob. 0.9043 > 0.05	REM
Uji Legrange Multiplier (F)	CEM vs FEM	prob 0.0854 > 0.05	CEM
Uji Legrange Multiplier (M)		prob 0.0854 > 0.05	CEM

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji chow, hausman dan *legrange multiplier* untuk variabel direksi, komisaris independen dan komite audit perempuan model terbaik adalah CEM (*Common effect Model*). Hal yang sama juga terjadi pada variabel dewan direksi, komisaris independen laki-laki dan komite audit laki-laki yang model terbaik setelah pengujian di atas adalah menggunakan CEM.

### Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian multikolinearitas adalah untuk mendeteksi korelasi linear antara variabel-variabel independen dalam model regresi (Anggreyani & Aripriatiwi, 2024). Mengingat model yang digunakan adalah *Random Effect Model* (REM), maka uji asumsi klasik yang relevan diterapkan meliputi uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas

#### B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi apakah varians residual dalam model regresi bersifat tidak konstan antar observasi (Ginting & Sagala, 2020). Kondisi varians residual yang konstan disebut homoskedastisitas, sementara varians yang tidak konstan mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 7.** Uji Multikolinearitas & Heteroskedastisitas

Uji	Indikator	Hasil	Keputusan
Multikolinearitas	Koefisien korelasi < 0.85	X1 dan sebesar - 0.0551098 < 0.85 X1 dan X3 sebesar 0.04447946 < 0.85 X2 dan X3 sebesar 0.17811889 < 0.85	Lolos multikolinearitas uji
Heteroskedastisitas	ProbChi2 > 0.05	X1 0.698 > 0.05 X2 0.963 > 0.05 X3 0.587 > 0.05	Lolos heteroskedastisitas uji

Sumber: Data diolah penulis menggunakan eviews 12 (2025)

Pengujian asumsi klasik ini diawali dengan uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya korelasi yang signifikan atau sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Data

dinyatakan lolos uji multikolinearitas jika koefisian korelasi antara variabel  $X < 0.85$ . Berdasarkan tabel 4.9 nilai koefisien korelasi X1 dan X2 sebesar  $-0.0551098 < 0.85$ , X1 dan X3 sebesar  $0.04447946 < 0.85$ , X2 dan X3 sebesar  $0.17811889 < 0.85$ . Uji heteroskedastisitas kemudian dilakukan untuk menilai varians dari variabel dalam model regresi. Jika nilai ProbChi2 melebihi 0,050 maka data lolos uji heteroskedastisitas.

## Uji Hipotesis

### Adjusted R<sup>2</sup>

Kualitas model estimasi dalam analisis regresi linear dievaluasi untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam memprediksi variabel dependen. Evaluasi ini dilakukan dengan memperhatikan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau adjusted  $R^2$ . Nilai  $R^2$  memiliki rentang dari 0 hingga 1, di mana nilai yang mendekati 1 menandakan bahwa perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel-variabel independen dalam model. Dalam melakukan interpretasi, adjusted  $R^2$  sering dianggap sebagai ukuran yang lebih akurat.

**Tabel 8.** Koefisien Determinasi

Keterangan	Model 1	Model 2	Model 3
R-Square	0.001169	0.002258	0.003595
Prob.F	0.049925	0.961812	0.926988

Sumber: Data diolah (2025)

Koefisien determinasi digunakan untuk membuktikan serta sebagai pembahasan dari temuan utama penelitian ini, *random effect model* (REM) digunakan sebagai uji pemilihan model. Tabel 8 menunjukkan bahwa model penelitian pertama memiliki nilai R-square 0.001169 untuk model 1, dimana dewan direksi, komisaris independen dan komite audit menjelaskan kualitas laba sebesar 1,169 persen. Sementara itu, model 2 memiliki nilai r-square sebesar 0.0022 yang berarti dewan direksi, komisaris independen dan komite audit dapat menjelaskan kualitas laba sebesar 2.2 persen. Model 3 memiliki nilai r-square sebesar 0.003595 yang berarti bahwa komisaris independen dan komite audit dapat menjelaskan kualitas laba sebesar 3.59 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa baik model 1, 2 maupun 3 kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

## Uji f

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 9.** Uji f

	S.D.	Rho
Cross-section random	0.282050	0.6072
Idiosyncratic random	0.226834	0.3928
Weighted Statistics		
R-squared	0.001169	Mean dependent var
Adjusted R-squared	-0.022241	S.D. dependent var
S.E. of regression	0.224926	Sum squared resid
F-statistic	0.049925	Durbin-Watson stat
Prob(F-statistic)	0.985187	

Sumber: Data diolah 2025

Hasil f statistik  $0.985187 > 0.05$  yang berarti bahwa variabel dewan direksi, komisaris independen dan komite audit tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kualitas laba

### Uji t

Uji t digunakan untuk membandingkan rata-rata dua kelompok atau untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel 10.** Uji t  
 $TAiT = \alpha + \beta_1 BOARD + \beta_2 COMIN + \beta_3 COMAU + \varepsilon$

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.129035	0.210775	-0.612194	0.5415
BOARD	-0.003560	0.023497	-0.151504	0.8798
COMIN	-0.033587	0.173614	-0.193457	0.8469
COMAU	0.024507	0.068041	0.360175	0.7193

Sumber: Data diolah 2025

Berikut adalah pengaruh variabel independen terhadap dependen:

- Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Dewan Direksi tidak signifikan dalam memengaruhi kualitas laba. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t statistik sebesar -0.151504 yang berada di bawah nilai t tabel 1.66629 dan nilai signifikansi 0.8798 yang melebihi batas 0.05, sehingga H1 ditolak.
- Berdasarkan hasil uji t, variabel Komisaris Independen tidak signifikan dalam memengaruhi kualitas laba. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t statistik -0.193457 yang lebih kecil dari nilai t tabel 1.66629 dan nilai signifikansi 0.8469 yang melampaui batas 0.05, sehingga H2 ditolak.
- Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Komite Audit tidak signifikan dalam memengaruhi kualitas laba. Ini terlihat dari nilai t statistik sebesar 0.360175 yang berada di bawah nilai t tabel 1.66629 serta nilai signifikansi 0.7193 yang lebih besar dari 0.05, sehingga H3 ditolak.

**Tabel 11.** Analisis Gender atas Uji Statistik

<b>Variabel</b>	<b>Male</b>		<b>Female</b>	
	<b>Koefisien</b>	<b>Prob t-start</b>	<b>Koefisien</b>	<b>Prob t-start</b>
Dewan direksi	0.032876	0.9738	-0.275736	0.7832
Komisaris Independen	-0.524402	0.6009	0.256323	0.7981
Komite Audit	0.436960	0.6629	-0.448644	0.6544

Sumber: Data diolah tahun 2025

Analisis gender dilakukan dengan membagi data panel berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Seperti langkah yang dilakukan sebelumnya, melakukan uji pemilihan model pada sampel perusahaan dengan komisaris independen pria dan komite audit pria, *Common Effect Model* (CEM) terpilih sebagai model terbaik, begitu juga pada sampel perusahaan dengan komisaris independen wanita dan komite audit wanita, sehingga analisis gender pada model regresi menggunakan *Common Effect Model* (CEM).

Sama dengan hasil pengujian hipotesis sebelumnya, pengujian data yang telah diumumkan berdasarkan jenis kelamin juga menunjukkan bahwa seluruh variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Namun jika dibandingkan dengan hasil pada Tabel 11, terlihat bahwa keberadaan perempuan dalam posisi dewan direksi dan komite audit lebih berkontribusi terhadap rendahnya kualitas laba dibandingkan laki-laki. Sebaliknya, pada posisi komisaris independen, laki-laki justru lebih berperan dalam menurunkan kualitas laba dibandingkan perempuan.

### Pengaruh keberagaman gender Dewan Direksi terhadap kualitas laba

Hasil penelitian menyatakan bahwa keberagaman gender dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kualitas laba perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikansi 0.5105 untuk direksi perempuan dan untuk dewan direksi laki-laki nilai signifikansinya adalah  $0.6456 > 0.05$ . Kedua hasil tersebut baik direksi laki-laki dan perempuan tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas laba. Adanya keberagaman serta keberadaan wanita dalam dewan direksi tidak memberikan dampak terhadap kualitas laba perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Thoomaszen dan Hidayat (2020), Pamela & Geraldina (2021), Lubis et, al (2022), Safitri et, al (2024), dan Natalis dan Auli (2024).

Penelitian ini menyoroti bahwa tidak semua perusahaan kesehatan dan teknologi yang terdaftar di BEI (2021-2023) memiliki direktur wanita. Bahkan, perusahaan yang memiliki direktur wanita pun jumlahnya terbatas, hanya dua atau tiga orang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keberagaman gender di level direksi belum memberikan dampak yang berarti terhadap kualitas laba.

Saat ini, di Indonesia belum terdapat peraturan yang secara khusus mengatur proporsi keterwakilan gender, khususnya perempuan, dalam posisi manajemen puncak perusahaan. Untuk mencapai keberagaman gender yang ideal, diperlukan adanya keseimbangan jumlah antara laki-laki dan perempuan, tanpa adanya dominasi salah satu pihak. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa tidak semua perusahaan memiliki keseimbangan gender dalam jajaran puncak manajemennya beberapa didominasi oleh laki-laki, dan yang lainnya didominasi oleh perempuan. Padahal, keberagaman gender penting untuk menyeimbangkan karakteristik kedua gender yang jika tidak dikendalikan, dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, dominasi satu gender saja, baik laki-laki maupun perempuan, dinilai kurang optimal bagi kinerja perusahaan

Keberagaman gender turut berkontribusi dalam memperkuat penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Dalam teori keagenan, dewan direksi laki-laki dan perempuan mempunyai peluang sama dalam pengambilan keputusan khususnya terkait keputusan laba perusahaan (Natalis & Auli, 2024). Akan tetapi teori gender menyoroti perbedaan perilaku dan sikap antara pria dan wanita. Pada beberapa perusahaan, perempuan cenderung lebih aktif terlibat dalam proses pengambilan keputusan dibandingkan laki-laki, salah satunya karena tingkat kehadiran mereka yang relatif lebih tinggi dalam forum rapat atau kepatuhan mereka dalam forum dan tata tertib. Kehadiran ini menjadi aspek krusial dalam konteks *corporate governance*, karena melalui forum rapat, dewan direksi dapat memperoleh informasi penting yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan strategis.

### **Pengaruh Keberagaman gender Komisaris Independen terhadap kualitas laba**

Penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman gender di antara komisaris independen tidak memiliki dampak signifikan terhadap kualitas laba perusahaan. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi untuk komisaris independen perempuan sebesar 0.1226, yang lebih besar dari 0.05, sedangkan untuk komisaris independen laki-laki nilai signifikansinya adalah sebesar  $0.6585 > 0.05$ . Posisi perempuan yang berkontribusi untuk menduduki kursi kepemimpinan direksi dan fungsi pengawasan masih tergolong rendah. Terdapat kesenjangan atau selisih antara proporsi laki-laki dan perempuan dalam manajemen puncak dan pengawasan khususnya di sektor kesehatan dan teknologi. Hasil yang sama juga diperoleh dalam penelitian Thoomaszen dan Hidayat (2020), Tampubolon et al. (2022). Lain hal dengan penelitian dari Hartono et al. (2018) dan Orazalin (2020), yang memperoleh hasil bahwa keberadaan wanita dalam komisaris perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kualitas akrual perusahaan.

Riset ini tidak selaras dengan premis teori keagenan. Kehadiran perempuan di jajaran dewan komisaris diasumsikan dapat memitigasi persoalan keagenan dan menjalankan fungsinya dalam melindungi kepentingan pemegang saham, salah satunya melalui penyajian informasi laba yang berkualitas. Begitu pula dengan teori gender. Hasil penelitian ini belum mampu mengungkap perbedaan perilaku antara pria dan wanita selaku komisaris independen. Implikasinya, representasi perempuan dalam dewan komisaris, yang seharusnya berperan sesuai dengan prinsip teori keagenan dan teori gender dalam pengambilan keputusan dan pengawasan aktif, belum berhasil menjembatani konflik kepentingan antara manajemen dan pemegang saham. Hal tersebut bukan mengurangi konflik keagenan, temuan ini justru menunjukkan bahwa kehadiran perempuan di dewan komisaris belum secara efektif berkontribusi pada peningkatan kualitas laba, yang mengindikasikan adanya celah antara ekspektasi teoritis dan realita.

Di Indonesia, saat ini belum terdapat regulasi yang menetapkan kuota khusus mengenai representasi perempuan dalam jajaran manajemen puncak maupun kontribusi mereka di dewan komisaris. Idealnya, untuk mencapai keberagaman gender yang optimal dalam perusahaan, jumlah karyawan perempuan dan laki-laki seharusnya seimbang. Namun, pengamatan pada perusahaan yang menjadi fokus penelitian menunjukkan ketidakseimbangan komposisi gender di tingkat manajemen puncak, di mana beberapa perusahaan memiliki proporsi perempuan lebih banyak atau lebih sedikit dibandingkan laki-laki. Hal ini perlu diperhatikan mengingat keberagaman gender diyakini dapat menyeimbangkan karakteristik yang berpotensi merugikan perusahaan dari masing-masing gender.

Temuan penelitian ini sejalan dengan statistik deskriptif yang memperlihatkan jumlah perempuan yang relatif sedikit dalam dewan komisaris. Kondisi ini mengindikasikan bahwa representasi perempuan saat ini belum mampu berkontribusi signifikan terhadap terciptanya laba yang berkualitas. Dengan kata lain, gender belum terbukti menjadi faktor pendorong peningkatan kualitas laba.

Karakteristik perempuan yang cenderung patuh pada regulasi, konservatif, dan menghindari risiko tampaknya tidak secara langsung memengaruhi tanggung jawab mereka terkait kualitas laba.

### Pengaruh Keberagaman gender Komite Audit terhadap kualitas laba

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman gender komite audit terhadap kualitas laba juga menunjukkan hasil tidak memiliki pengaruh. Dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0.6926 > 0.05$  sedangkan nilai signifikansi komite audit laki-laki adalah sig  $0.2629 > 0.05$ . hal ini sejalan dengan penelitian Prastiti & Meiranto (2013), Hartoko & Astuti (2021) dan Tampubolon et, al (2022).

Berdasarkan teori gender, perilaku perempuan dan laki-laki mampu mempengaruhi beberapa aspek seperti pengambilan keputusan dan manajemen risiko. Perempuan cenderung menghindari risiko dan lebih menjaga reputasi perusahaan, sehingga mendorong mereka untuk bersikap lebih etis dalam bekerja (Srinidhi et al., 2020). Namun, hal ini bukan berarti komite audit harus seluruhnya terdiri dari perempuan atau bahwa perempuan lebih baik daripada laki-laki. Kehadiran baik laki-laki maupun perempuan dalam komite audit membawa pola pikir dan karakteristik yang berbeda, yang pada akhirnya dapat menyediakan alternatif dalam pengambilan keputusan serta menekan praktik manajemen laba.

Keberadaan komite audit yang diukur dengan menggunakan ukuran komite audit dapat mengurangi manajemen laba perusahaan. Keberadaan komite audit dapat menjadi mekanisme pengawasan yang efektif bagi manajemen perusahaan di Indonesia. Handayani (2017) menemukan bahwa komite audit merupakan mekanisme pengendali dalam penyediaan laporan keuangan. Komposisi perempuan dalam manajemen puncak dan fungsi pengawasan masih tergolong sedikit. Jika dibandingkan dengan proporsi laki-laki.

Keberadaan anggota komite audit perempuan tidak terbukti memengaruhi kualitas laba perusahaan. Peran pengawasan dan pengendalian internal komite audit yang diemban anggota perempuan, berdasarkan teori keagenan, belum mampu meredam konflik kepentingan antara manajemen dan pemegang saham. Penelitian ini secara statistik menyimpulkan bahwa partisipasi perempuan dalam komite audit tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laba perusahaan. Indikator kualitas laba yang diukur melalui *discretionary accrual* tidak terbukti dipengaruhi oleh komposisi gender anggota komite audit. Selain itu, studi ini tidak menemukan perbedaan yang mencolok dalam pandangan etis mengenai praktik manajemen laba antara anggota komite audit laki-laki dan perempuan. Meskipun beberapa anggota perempuan mungkin memiliki pandangan yang lebih permisif terhadap praktik manajemen laba tertentu, penelitian ini menyimpulkan bahwa keberadaan perempuan dalam komite audit bukanlah faktor yang menentukan kualitas laba.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendorong pengaruh kesenjangan gender dalam struktur tata kelola perusahaan khususnya pada dewan direksi, komisaris independen, dan komite audit terhadap kualitas laba perusahaan. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa keragaman gender, baik yang diwakili oleh laki-laki maupun perempuan, tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laba. Secara teoritis, keberagaman gender berpotensi memperkuat mekanisme tata kelola perusahaan, terutama dari segi etika, kehati-hatian dalam pengambilan risiko, dan tingkat kehadiran dalam fungsi pengawasan. Namun, secara empiris dalam konteks penelitian ini, keberagaman gender belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laba, khususnya pada sektor kesehatan dan teknologi di Indonesia. Analisis model yang digunakan dalam penelitian ini belum mampu sepenuhnya menangkap kualitas laba, sehingga diperlukan pendekatan model lain yang dapat mengestimasi akrual diskresioner

dengan lebih akurat. Selain itu, nilai adjust R<sup>2</sup> yang hanya sebesar 1,16% menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model ini hanya menjelaskan sebagian kecil dari variasi pada variabel dependen, yang mengindikasikan masih adanya variabel lain di luar model yang relevan untuk menjelaskan kualitas laba.

Sebagai rekomendasi untuk penelitian di masa mendatang, disarankan untuk memperluas cakupan sampel, mengingat penelitian ini hanya melibatkan perusahaan dari sektor kesehatan dan teknologi yang terdaftar di BEI, sehingga hasilnya belum mewakili seluruh sektor industri di Indonesia. Selain itu, perlu juga mempertimbangkan penggunaan model alternatif dalam mengidentifikasi *discretionary accrual* agar praktik manajemen laba dapat dianalisis dari perspektif yang lebih beragam. Selain itu, memasukkan variabel lain yang lebih relevan dan berpotensi mempengaruhi manajemen laba juga akan meningkatkan keuntungan analisis dalam penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggreyani, M. L. P., & Aripriatiwi, R. A. (2024). Menilai Kualitas Laba: Faktor Pertumbuhan Laba Dan Ukuran Perusahaan Pada Sektor Kesehatan. *Neraca Manajemen Ekonomi*, 10(10), 1–11.
- Bajra, U., & Cadez, S. (2017). The Impact of Corporate Governance Quality on Earnings Management: Evidence from European Companies Cross-listed in the US. *Australian Accounting Review*, 28(2), 152–166. <https://doi.org/10.1111/auar.12176>
- Challen, A. E., & Noermansyah, A. (2023). Peran Good Corporate Governance dan Kualitas Audit Terhadap Manajemen Laba Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing*, 10(1), 23–36. <https://doi.org/10.55963/jraa.v10i1.512>
- Deden Tarmidi, Nurlis, Sormin, F., Prihanto, H., & Saputri, Z. (2024). Supervisory Function And Earnings Quality: Gender Analysis. *Jurnal Akuntansi*, 28(2), 206–224. <https://doi.org/10.24912/ja.v28i2.1557>
- Du, K., Huddart, S., Xue, L., & Zhang, Y. (2019). Using a hidden Markov model to measure earnings quality. *Journal of Accounting and Economics*, 69(2–3). <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2019.101281>
- Dwijayanti, P. F., & Hermawan, V. N. (2024). Analisis Pengaruh Komite Audit , Board Diversity , Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kualitas Laba Pada Perusahaan Lq45. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 13(2), 53–67. <https://doi.org/10.33508/jima.v13i2.7208>
- FASB. (2010). *Statement of Financial Accounting Concepts No. 8 September 2010*. 8, 1–42. <http://www.fasb.org/resources/ccurl/515/412/Concepts Statement No 8.pdf>
- Fathonah, A. N. (2018). Pengaruh Gender Diversity dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan The Effects of Gender Diversity and Age Diversity on Financial Performance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 373–380.
- Ginting, M. christina, & Sagala, L. (2020). Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2017-2019). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 91–100.
- Hartoko, S., & Tri Astuti, A. A. (2021). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris, Karakteristik Komite Audit, dan Kualitas Audit Terhadap Kualitas Laba. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 21(1), 126. <https://doi.org/10.20961/jab.v21i1.658>
- Heirany, F., Sadrabadi, A. N., & Mehrjordi, F. F. (2013). Investigating the Effect of Corporate Governance Mechanisms on the Quality of Accounting Profit. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(3), 315–328. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v3-i3/221>
- Huang, S., & Hilary, G. (2018). Zombie Board: Board Tenure and Firm Performance. *Journal of Accounting Research*, 56(4), 1285–1329. <https://doi.org/10.1111/1475-679X.12209>
- Iestyn Kelvianto, & Ronny H. Mustamu. (2018). Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate

- Governance Untuk Keberlanjutan Usaha Pada Perusahaan Yang Bergerak Di Bidang Manufaktur Pengolahan Kayu. *Agora*, 6(1–2), 1–2. <https://media.neliti.com/media/publications/287187-implementasi-prinsip-prinsip-good-corporate-governance-e6724f2f.pdf>
- Ilham, R. N., Putri, D. E., Putra, H. S., Sari, E. P., & Siallagan, S. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kualitas Laba Perusahaan Sub Sektor Pertambangan Logam dan Mineral. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 129. <https://doi.org/10.32502/jimn.v11i2.3878>
- Indonesia Business Coalition for Women Empowerment. (2022). Sensus Perempuan dalam Tim Kepemimpinan Eksekutif di Perusahaan IDX200. *Indonesia Stock Exchange*, 6. <https://www.idx.co.id/Media/5zjj5qw2/idxbell-edisi-6-april-2023-3.pdf>
- Ivone, Anisa, A. P. N., & Tanujaya, K. (2014). Dinamika Kinerja Perusahaan: Peran kritis Diversitas Gender Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 15–32.
- Jannah, W., Zulaika, T., & Angela, L. M. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI. *Jurnal Akuntansi Dewantara*, 07(1), 47–55. <https://doi.org/10.34208/jba.v19i1.64>
- Januarsah, I., Jubi, J., Inrawan, A., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Biaya Produksi Dan Biaya Pemasaran Terhadap Laba Perusahaan Pada Pt Pp London Sumatera Indonesia,Tbk Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Financial: Jurnal Akuntansi*, 5(1), 32–39. <https://doi.org/10.37403/financial.v5i1.90>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs And Ownership Structure Michael. *Journal Of Financial Economics*, 3, 305–360. <https://doi.org/10.1057/9781137341280.0038>
- Jule, A. (2014). Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research. In *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5>
- Mahmudah, H. (2013). Trade Off Relevance Dan Reliability: Isu Ifrs. *JRAK: Jurnal Riset Akuntansi Dan Komputerisasi Akuntansi*, 4(2), 84–89. <https://doi.org/10.33558/jrak.v4i2.1338>
- Miloud, T. (2014). Earnings management and initial public offerings: An empirical analysis. *Journal of Applied Business Research*, 30(1), 117–134. <https://doi.org/10.19030/jabr.v30i1.8288>
- Mobonggi, I. D., Achmad, N., Resmawan, R., & Hasan, I. K. (2022). Analisis Regresi Data Panel Dengan Pendekatan Common Effect Model Dan Fixed Effect Model Pada Kasus Produksi Tanaman Jagung. *Interval : Jurnal Ilmiah Matematika*, 2(2), 52–67. <https://doi.org/10.33751/interval.v2i2.6516>
- Natalis, C., & Auli, F. (2024). Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kualitas Akrual pada Laporan keuangan ( Studi Empiris Perusahaan Manufaktur di BEI ) The Effect of Gender Diversity on the Quality of Accruals in Financial Reports ( Empirical Study of Manufacturing Companies on the IDX. *Greenomika*, 06(1), 19–27.
- Nathania, F. (2024). Unveiling the Motivation of Fraudulent Financial Statement in ENVY: Fraud Triangle Theory. *Owner*, 8(1), 284–288. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i1.1923>
- Nguyen, P. (2020). Board gender diversity and cost of equity. *Applied Economics Letters*, 27(18), 1522–1526. <https://doi.org/10.1080/13504851.2019.1693693>
- Orazalin, N. (2019). Board gender diversity, corporate governance, and earnings management: Evidence from an emerging market. *Gender in Management*, 35(1), 37–60. <https://doi.org/10.1108/GM-03-2018-0027>
- Pasaribu, M. J. F., & Kawedar, W. (2024). Pengaruh Keragaman Gender Dewan Komisaris Dan Corporate Governance Terhadap Praktik Manajemen Laba. *Diponegoro Journal of Accounting*, 13(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Rahayu, S., Sabardiman, K., & Afrizal, A. (2021). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Prediktabilitas Laba Bank Umum Konvensional Di Indonesia Selama Pandemi Covid 19 Dengan Gender Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 14(2), 136–157. <https://doi.org/10.30813/jab.v14i2.2698>
- Rakrismawati, G., & Butar, S. B. (2023). Pengaruh Metode Valuasi Aset, Independensi Dewan

- Komisaris, Diversitas Gender, dan Kepemilikan Institusional Terhadap Manajemen Laba. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 21(2), 92–103. <https://doi.org/10.24167/jab.v21i2.10207>
- Rokhilla Haris Lubis, N., Syahyunan, S., & Fauzan Azhmy, M. (2021). Pengaruh Keberagaman Dewan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(2), 107–125. <https://doi.org/10.55983/inov.v1i2.7>
- Septian B. Kristanto, F. A. S. H. K. (2020). The Influence of Women in the Board of Commissioners, CFO, and the Audit Committee on Earnings Quality. *Jurnal Akuntansi*, 24(2), 204. <https://doi.org/10.24912/ja.v24i2.691>
- Thiruvadi, S., & Huang, H. W. (2011). Audit committee gender differences and earnings management. *Gender in Management*, 26(7), 483–498. <https://doi.org/10.1108/17542411111175469>
- Thoomaszen, S. P., & Hidayat, W. (2020). Keberagaman Gender Dewan Komisaris dan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(8), 2040. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i08.p11>
- Wardhani, R. (2008). Tingkat Konservatism Akuntansi Di Indonesia Dan Hubungannya Dengan Karakteristik Dewan Sebagai Salah Satu Mekanisme Corporate Governance. *Symposium Nasional Akuntansi IX Pontianak.*, 7(2).
- Yung-chuan Lee. (2013). Can independent directors improve the quality of earnings ? Evidence from Taiwan. *Advances in Management & Applied Economics*, 3(3), 45–66.