

MANAJEMEN IMPRESI DAN MANAJEMEN LABA RIIL: PERAN GENDER DAN EXPERIENCE PADA TOP MANAGEMENT TEAM SEBAGAI PEMODERASI

Dhian Kristantiningtyas¹

Zaki Baridwan²

Nurofik^{3}*

^{1,2}Graduate Program, Master of Accountancy, ^{2,3}Department of Accounting

^{1,2,3}YKPN School of Business (STIE YKPN), Yogyakarta, Indonesia

*Corresponding author; *E-mail*: fik.nurofik@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to prove the effect of impression management on real earnings management, the moderating effect of gender on impression management on real earnings management and the moderating effect of experience on impression management on real earnings management. The method used in this study is a quantitative method with a sampling technique using purposive sampling on the annual report data of manufacturing companies in Indonesia for 2015-2019. The results of this study indicate that impression management has an effect on real earnings management. Meanwhile, gender and experience cannot moderate the effect of impression management on real earnings management. The implication of this research is that there is an opportunity for management to carry out earnings management through impression management. Therefore, it is important for regulators to pay attention to this.

Keywords: impression management, real profit management, top management team, gender and experience

JEL Classification: J16, M12

PENDAHULUAN

Perusahaan mempunyai tanggungjawab untuk mem-

buat laporan keuangan. Perusahaan memerlukan laporan keuangan untuk mengetahui kas masuk dan keluar perusahaan. PSAK revisi 2017 menyebutkan bahwa tujuan penyusunan laporan keuangan salah satunya untuk menyampaikan informasi tentang kondisi finansial maupun perubahannya. Laporan keuangan juga menggambarkan kinerja perusahaan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan membuat keputusan ekonomi oleh pihak yang berkepentingan.

Pihak yang memiliki tanggung jawab atas laporan keuangan, yaitu manajemen seharusnya menyusun laporan keuangan berdasarkan aturan. Namun saat ini banyak manajemen perusahaan menyusun laporan keuangan tidak sesuai standar. Tindakan manajemen tersebut menurut Andersen (2001) bertujuan untuk membentuk dan mengelola citra perusahaan. Citra baik perusahaan akan membuat masyarakat memandang manajemen memiliki kinerja yang baik sehingga perusahaan akan memperoleh manfaat baik secara keuangan maupun non keuangan. Citra baik perusahaan akan menunjukkan bagaimana kinerja perusahaan, hal ini tertuang dalam *annual report* yang terdiri dari bagian naratif dan laporan keuangan (Radebaugh dan Grey, 2006). Smith dan Taffler (2000).

Bagby *et al.* (1988) menyebutkan tidak adanya aturan dan diperlukannya audit terkait bagian narasi laporan tahunan. Hooghiemstra (2000) menyebutkan bahwa bagian narasi laporan tahunan dapat memberikan informasi mengenai penjelasan kinerja manajemen dan prediksi perusahaan pada masa mendatang. Penjela-

san manajemen atas kinerjanya dapat mencerminkan tindakan manajemen impresi (Gardner dan Martinko, 1988). Menurut Hooghiemstra (2000) manajemen impresi merupakan cara untuk menggambarkan diri sendiri kepada orang lain supaya dinilai baik. *Impression management theory* (Aerts, 1994) menjelaskan bahwa individu berupaya menyajikan deskripsi atas tindakannya agar dinilai sukses, kompeten, bertanggungjawab dan rasional. Manajemen dapat mempermudah pemahaman kepada pemakai laporan keuangan melalui penjelasan dibagian Analisis dan Pembahasan Manajemen.

Impression management muncul sebagai akibat dari pertentangan tujuan antara agen dan prinsipal dalam teori agensi (Jensen dan Meckling, 1976). *Principal* memberikan tugas dan kuasa kepada agen untuk memberikan jasa atas nama prinsipal supaya agen mengambil keputusan terbaik. Permasalahan akan muncul ketika agen tidak menjalankan perintah *principal* dengan baik. Salah satu masalahnya terjadi ketika agen mempunyai lebih banyak informasi penting tentang kondisi perusahaan daripada *principal* sehingga menyebabkan kesenjangan informasi yang disebut asimetri informasi. Asimetri informasi memberikan kesempatan pada manajer untuk melaksanakan manajemen laba (Richardson, 1998). Manajemen laba merupakan tindakan pengelola perusahaan pada saat memengaruhi laba untuk mencapai tujuan laba yang akan dilaporkan melalui keputusan manajemen terhadap pemilihan kebijakan akuntansi atau tindakan nyata (Scott, 2015:445).

Manajemen laba riil merupakan keputusan manajemen untuk bertindak melanggar kegiatan bisnis normal perusahaan dengan tujuan memenuhi tujuan laba (Cohen dan Zarowin, 2010). Roychowdhury (2006) mengembangkan penilaian manajemen laba riil menggunakan tiga proksi manipulasi laba yaitu: Pertama, arus kas operasi abnormal dengan cara aliran operasi kas akan menghasilkan aliran kas yang lebih rendah dari keadaan normal. Kedua, biaya produksi dengan cara biaya produksi menghasilkan biaya produksi lebih tinggi dari keadaan normalnya. Ketiga, biaya diskresioner abnormal melalui biaya penelitian dan pengembangan serta biaya promosi.

Keputusan dalam melakukan manajemen laba tidak terlepas dari pemimpin perusahaan. Pembagian peran dan legitimasi dalam kepemimpinan organisasi diberikan kepada tim manajemen puncak. Menurut

George dan Jones (1999) manajemen puncak adalah pihak yang berada pada tingkat atas dan mempunyai tanggung jawab untuk mengarahkan perusahaan secara keseluruhan serta mengkoordinasikan fungsi utama perusahaan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Oleh karena itu, manajemen puncak mempunyai peran penting dalam pengambilan keputusan strategis dan tanggung jawab atas alokasi sumber daya perusahaan. Tanggung jawab manajemen puncak terhadap sumber daya keuangan adalah mengalokasikan sumber daya tersebut dengan baik dan terlihat pada laporan keuangan. Sehingga, manajemen berusaha membuat laporan keuangan yang baik untuk menciptakan kesan baik. Gideon (2005) menyebutkan bahwa kualitas kinerja yang dilaporkan manajemen bergantung juga pada pemilihan metode untuk memperoleh laba sesuai dengan motivasi manajemen

Top executive adalah pihak yang berpengaruh dalam membuat kebijakan dan keputusan untuk kinerja perusahaan. *Top executive* adalah posisi puncak pada kepemimpinan perusahaan yang berperan sebagai pengambil keputusan (*decision making*) utama perusahaan. Hambrick dan Mason (1984) dalam teori *upper echelon* menunjukkan bahwa karakteristik *top management team* (usia, pengalaman dan latar belakang pendidikan) sangat terkait dengan pemilihan strategi yang tercermin dalam pengambilan keputusan utama banyak organisasi. Ada berbagai pertimbangan *top executive* dalam menentukan suatu keputusan, salah satunya adalah keanekaragaman *gender* dan pengalaman.

Keanekaragaman *gender* merupakan bawaan sifat alami laki-laki dan perempuan terkait hubungan dalam karakteristik pengambilan risiko pembuatan keputusan. Karakteristik tersebut yaitu, eksekutif dengan karakter *risk-averse* dan karakter *risk-taking*. Laki-laki atau perempuan dapat bertindak dan berperilaku sedikit berbeda, salah satunya terkait konservatisme terhadap implikasi kualitas pelaporan keuangan. Sejumlah besar literatur psikologi ekonomi menunjukkan perempuan lebih konservatif dan menghindari risiko daripada laki-laki (Johnson dan Powell, 1994; Powell dan Ansic, 1997; Sunden dan Surette, 1998; Jianakoplos dan Bernasek, 1998; Byrnes *et al.*, 1999; Schubert, 2006). Menurut Bernardi dan Arnold (1997) eksekutif dan direktur perempuan mungkin mempunyai tolak ukur moral yang lebih tinggi. MacLeod Heminway (2007) berpendapat bahwa perempuan kecil kemungkinannya untuk memanipulasi keuangan perusahaan

dan pengungkapan lainnya. Oleh karena itu, perempuan akan lebih mudah dipercaya.

Pengalaman juga menjadi salah satu faktor pengambilan keputusan *top executive* dalam menyusun laporan keuangan. Lamanya pengalaman kerja manajer memiliki hubungan positif dengan pengambilan keputusan sehingga berdampak pada kinerja organisasi (Kidwell *et al.*, 1987). Pengalaman kerja adalah keadaan dimana seseorang telah menguasai pengetahuan sebagai akibat dari perbuatan atau pekerjaan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980). Pengalaman dalam penyusunan laporan keuangan merupakan pengalaman pada bagian akuntansi. Jika seseorang telah berada pada jabatan di bidang akuntansi dalam suatu perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan dan tidak merugikan perusahaan. Pengalaman dapat dilihat dari masa jabatan dewan. Direktur dengan masa jabatan lama memiliki pengalaman, komitmen dan kompensasi yang lebih baik tentang perusahaan dan lingkungan bisnis (Vafeas, 2003).

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Teori Keagenan

Teori keagenan adalah prinsip mengenai gambaran suatu hubungan dimana satu atau lebih orang (*principal*) memperkerjakan pihak lain (*agent*) untuk memberikan jasa dan kepercayaan agen untuk mengambil keputusan (Jensen dan Meckling, 1976). Belkaoui (2001) menjelaskan hubungan keagenan adalah sebuah perjanjian manajer (selanjutnya dalam penelitian ini akan disebut agen) dengan investor atau pemegang saham (selanjutnya dalam penelitian ini akan disebut prinsipal) untuk mengerjakan jasa atas nama prinsipal dan menghasilkan keputusan terbaik. Principal maupun agen merupakan pemaksimal kesejahteraan, sehingga ada kemungkinan bahwa agen tidak melakukan tindakan terbaik untuk principal.

Perbedaan kepentingan tersebut dapat memunculkan masalah keagenan yaitu asimetri informasi. Asimetri informasi dapat memunculkan kesempatan manajer melaksanakan manajemen laba karena manajer lebih memahami kondisi internal perusahaan dan peluang masa depan perusahaan (Jensen dan Meckling, 1976; Richardson, 1998).

Manajemen Impresi dan Manajemen Laba Riil

Manajemen laba terjadi ketika manajer dapat mengintervensi pengguna laporan keuangan dalam menilai kinerja perusahaan dengan menggunakan kebijakannya menyusun laporan keuangan (Healy, 1985). Tindakan intervensi ini dapat dilakukan oleh manajemen dengan pengungkapan naratif pada bagian *management discussion and analysis* serta media pengungkapan lainnya yang terdapat pada laporan tahunan (Hoskin *et al.*, 1986). Hal ini biasanya dilakukan untuk menunjukkan bahwa manajemen memiliki kinerja baik sehingga dapat menerima bonus yang tinggi.

Teori agensi menjelaskan ada pemisahan kepentingan antara prinsipal dan agen yang akan memunculkan sebuah konflik kepentingan, yaitu perilaku mementingkan diri sendiri karena adanya asimetri informasi (Dye, 1988; Richardson, 1998). Perbedaan kepentingan ini terjadi karena agen dan principal mempunyai perbedaan tujuan dan terbatasnya sistem pengendalian perilaku *self-serving* agen (Eisenhardt, 1989). Tujuan manajer disini adalah menciptakan kesan yang baik pada kinerjanya sehingga diharapkan akan memperoleh kompensasi bonus.

Salah satu tugas agen adalah menyusun laporan keuangan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada prinsipal. Oleh karena itu, manajer akan menyusun laporan keuangan supaya terkesan baik (manajemen impresi) untuk menunjukkan kinerja yang baik. Pada akhirnya ketika manajer ingin menunjukkan kesan baik dalam *management discussion and analysis* maka manajemen akan melakukan tindakan manajemen laba riil. Penelitian Elliot (2006) memberikan bukti bahwa pengguna laporan dipengaruhi oleh manajemen impresi.

Manajemen laba riil menurut Roychowdhury (2006) dilakukan dengan manipulasi penjualan, produksi berlebihan dan penurunan beban diskresioner. Andayani (2008) menemukan bahwa perusahaan *go public* di Indonesia melakukan manajemen laba riil. Perusahaan manufaktur melakukan *overproduction*, memberikan potongan harga dan memberikan kelonggaran kredit sebagai indikasi adanya manajemen laba dan berdampak pada tingginya biaya produksi. Selain itu biaya diskresioner dicatat pada saat terjadinya tetapi perusahaan mengurangi pelaporan biaya diskresioner sehingga laba meningkat dan biaya diskresioner menjadi rendah. Berdasar uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini:

H1: Manajemen impresi berpengaruh terhadap manajemen laba riil

Gender pada Top Management Team

Top management team (TMT) merupakan tim manajemen yang terdiri dari dewan direksi atau eksekutif perusahaan yang disebut dengan *board of director*. TMT adalah pimpinan perusahaan yang ditentukan oleh pemegang saham untuk mengelola perusahaan. Milliken & Martins (1996) berpendapat bahwa *board of direction* memiliki beragam persebaran yang disebut *board diversity*, salah satunya adalah jenis kelamin (*gender*). Perbandingan jumlah perempuan dan laki-laki pada *board of direction* berpengaruh dalam pengambilan keputusan karena mereka memiliki perbedaan karakter yang merupakan bawaan dan sudah melekat pada individu.

Gender dalam penelitian ini adalah bagaimana keberadaan perempuan pada posisi *board of direction* saat mengambil keputusan melakukan manajemen laba melalui tindakan manajemen impresi. Beberapa penelitian menemukan keterkaitan antara *gender* pada manajemen puncak dan pengambilan keputusan ekonomi. Penelitian oleh Emadi dan Mansour (2015) menemukan bahwa direktur perempuan dapat meningkatkan kualitas laba.

Khrisna dan Parsons (2008) menemukan bahwa ketika perusahaan memiliki manajer puncak dengan proporsi perempuan lebih banyak daripada laki-laki maka akan memperbaiki laporan keuangan tanpa melalui manajemen laba. Emilia Putri *et al.* (2010) juga melakukan penelitian yang menyatakan perempuan dan laki-laki dapat melakukan tindakan serta menunjukkan perilaku yang berbeda dalam membuat laporan keuangan. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa eksekutif perempuan lebih konservatif dan lebih menghindari risiko daripada eksekutif laki-laki dalam melaporkan laporan keuangan

Berdasar uraian tersebut, maka perempuan akan berhati-hati dalam tindakan manajemen impresi untuk melakukan manajemen laba. Berdasar hal tersebut, penelitian ini menggunakan *gender* sebagai faktor yang memperlemah manajemen melakukan manajemen impresi untuk manipulasi laporan keuangan melalui manajemen laba riil, maka hipotesis penelitian ini:

H2: Gender pada *top management team* memperlemah pengaruh manajemen impresi terhadap manajemen laba riil

Experience pada Top Management Team

Experience pada TMT dapat ditunjukkan dengan masa jabatan (*tenur*) dari *board of directors*. Vafeas (2003) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa anggota dewan yang memiliki masa jabatan lama lebih berpengalaman, berkompeten dan memiliki komitmen yang besar. Sejalan dengan penelitian Milana & Maldon (2015) yang mengatakan bahwa lamanya jabatan CFO menggambarkan rentang waktu sebuah proses dalam memahami lingkungan eksternal dan internal perusahaan. Pengalaman *board of director* tersebut dapat digunakan sebagai gambaran dalam menentukan kualitas perusahaan yaitu kualitas terkait dengan laporan keuangan. Hasil ini didukung oleh Francois *et al.* (2011) yang menyatakan tolak ukur pembuatan keputusan pelaporan keuangan dapat dilihat dari pengalaman kerja manajemen.

Masa kerja yang lama secara spesifik akan memperoleh pengalaman lebih banyak tentang kondisi pekerjaan dan perusahaan sehingga ketika bertambahnya masa jabatan, seseorang akan memiliki komitmen lebih untuk menjalankan organisasi dengan semestinya (Liu dan Ravichandran, 2007). Penelitian Sun dan Liu (2011) juga menyatakan bahwa ketika direktur sudah memiliki masa jabatan lama maka akan mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang berdampak pada efektifitas pemantauan serta meningkatkan kualitas laporan keuangan.

Masa jabatan yang lama akan memberikan pemahaman kepada *board of directors* tentang bagaimana menjalankan operasional perusahaan, sehingga mampu untuk meminimalkan manajemen laba yang mungkin dapat dilakukan oleh manajemen. Penelitian ini menduga bahwa *experience* yang ditunjukkan dengan masa jabatan (*tenur*) akan memperlemah manajemen impresi yang dilakukan oleh manajemen untuk keperluan manajemen laba. Berdasar uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini:

H3: *Experience* pada *top management team* memperlemah pengaruh manajemen impresi terhadap manajemen laba riil

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dengan jenis data sekunder dan metode pengumpulan datanya adalah metode *purposive sampling*. Menurut Roychowdury (2012), subsektor yang dapat digunakan untuk penelitian adalah memiliki minimal 8 emiten dalam setiap subsektor. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan

perusahaan manufaktur dengan minimal 8 emiten pada subsektornya. Penelitian menggunakan *annual report* perusahaan manufaktur dari tahun 2015-2019 dengan 2 tahun pertama sebagai tahun dasar pengukuran manajemen laba riil.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah manajemen impresi (*Impression Management*). Variabel independen penelitian ini diambil dari *management discussion and analysis* (MD&A) yang menjadi bagian dari laporan tahunan (*annual report*) dan bersifat kualitatif sehingga perlu dikonversi ke dalam skala kuantitatif. Bagian MD&A ini berbentuk teks sehingga analisis konten diaplikasikan untuk objek penelitian ini. Menurut Weber (1988) teknik analisis

konten dilakukan dengan cara memberikan kode nasakh tertulis berdasarkan kriteria tertentu. Oleh karena itu, perlu adanya seperangkat aturan atau kriteria untuk mengklasifikasikan teks ke dalam kelompok tertentu. Setelah itu dilakukan pengkodean konten yang ditransformasi ke dalam skala kuantitatif (Suripto, 2013). Analisis konten ini memiliki keterbatasan, yaitu lebih bersifat subjektif karena melibatkan pertimbangan dari peneliti (Suripto, 2012). Oleh karena itu, untuk mengurangi adanya unsur subjektifitas pada penelitian ini, pertimbangan dalam menganalisis MD&A dilakukan oleh dua orang. Pengukuran intensitas manajemen impresi secara ringkas adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Pengukuran Manajemen Laba

No.	Manajemen Impresi	Pengukuran
1	Intensitas Bias Peninggian Diri	(Frekuensi hasil positif diatribusi ke factor internal – Frekuensi hasil positif diatribusi ke faktor eksternal) / Frekuensi hasil positif yang diatribusi
2	Intensitas Bias Pembelaan Diri	(Frekuensi hasil negatif diatribusi ke faktor eksternal – Frekuensi hasil negative diatribusi ke faktor internal) / Frekuensi hasil negatif yang diatribusi
3	Intensitas Bias Penjelasan Teknis Akuntansi	(Frekuensi hasil negative yang dijelaskan dengan Bahasa teknis akuntansi – Frekuensi hasil negatif yang dijelaskan dengan atribusi kausal) / Frekuensi hasil negatif yang diberi penjelasan
4	Intensitas Manajemen Impresi	(Intensitas Bias Peninggian Diri + Intensitas Bias Pembelaan Diri + Intensitas Bias Penjelasan Teknis Akuntansi

Sumber: Suripto, 2013

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah manajemen laba riil. Pengukuran manajemen laba riil menggunakan cara yang dikembangkan oleh Roychowdhury (2006), yaitu *Abnormal cash flow operation* (*Abnormal CFO*) sebagai manipulasi laba riil karena aliran kas operasi lebih rendah dari level normalnya. Rumus untuk mendeteksi *abnormal CFO* adalah:

Langkah 1:

$$\frac{ACFO_t}{A_{t-1}} = \alpha_0 + \alpha_1 \left(\frac{1}{A_{t-1}}\right) + \beta_1 \left(\frac{St}{A_{t-1}}\right) + \beta_2 \left(\frac{\Delta St}{A_{t-1}}\right) + \varepsilon$$

Langkah 2

$$ACFO_t = \frac{CFO_t}{A_{t-1}} - \left(\alpha_1 \left(\frac{1}{A_{t-1}}\right) + \beta_1 \left(\frac{St}{A_{t-1}}\right) + \beta_2 \left(\frac{\Delta St}{A_{t-1}}\right)\right)$$

Keterangan:

- CFO_t = *Cashflow* dari kegiatan operasional perusahaan i pada tahun t
- A_{t-1} = Total aset perusahaan pada akhir tahun t-1
- St = *Sales* perusahaan pada akhir tahun t
- ΔSt = Perubahan penjualan perusahaan tahun t dibandingkan dengan penjualan akhir tahun t-1.
- α, β = Koefisien regresi
- ε = *error*

Abnormal production cost (*Abnormal PROD*) sebagai metode manajemen laba riil melalui manipulasi biaya produksi yang lebih tinggi daripada level normalnya. Rumus mendeteksi *abnormal CFO* adalah:

Langkah 1:

$$\frac{APROD_t}{At-1} = \alpha_0 + \alpha_1 \left(\frac{1}{At-1}\right) + \beta_1 \left(\frac{St}{At-1}\right) + \beta_2 \left(\frac{\Delta St}{At-1}\right) + \beta_3 \left(\frac{\Delta St-1}{At-1}\right) + \varepsilon$$

Langkah 2:

$$APROD_t = \frac{APROD_t}{At-1} - \left(\alpha_1 \left(\frac{1}{At-1}\right) + \beta_1 \left(\frac{St}{At-1}\right) + \beta_2 \left(\frac{\Delta St}{At-1}\right) + \beta_3 \left(\frac{\Delta St-1}{At-1}\right)\right)$$

Keterangan:

- PROD_t = Biaya produksi pada tahun t
- At-1 = Total aset perusahaan pada akhir tahun t-1
- St = Total Sales perusahaan pada akhir tahun t-1
- ΔSt = Perubahan penjualan tahun t dibandingkan dengan penjualan akhir tahun t-1.
- ΔSt-1 = Perubahan penjualan tahun t-1 dibandingkan dengan penjualan akhir tahun t-2.
- α, β = Koefisien regresi
- ε = error

Abnormal discretionary expenses (Abnormal DISC) sebagai teknik manajemen laba riil melalui biaya penelitian, biaya iklan, biaya penjualan, biaya administrasi dan umum. Rumus yang digunakan untuk mendeteksi *Abnormal DISC* adalah:

Langkah 1:

$$\frac{ADISC_t}{At-1} = \alpha_0 + \alpha_1 \left(\frac{1}{At-1}\right) + \beta_2 \left(\frac{St-1}{At-1}\right) + \varepsilon$$

Langkah 2:

$$ADISC_t = \frac{ADISC_t}{At-1} - \left(\alpha_1 \left(\frac{1}{At-1}\right) + \beta_2 \left(\frac{St-1}{At-1}\right)\right)$$

Keterangan:

- DISC_t = Biaya diskresioner pada tahun t (Total dari R&D, Biaya Iklan, Biaya Penjualan dan Biaya Administrasi dan Umum)
- At-1 = Total aset perusahaan pada akhir tahun t-1
- St-1 = Penjualan perusahaan pada tahun t-1
- α, β = Koefisien regresi
- ε = error

Perusahaan yang melakukan manajemen labr riil jika mempunyai APROD yang tinggi, ADISC yang rendah dan ACFO yang rendah. Oleh karena itu, untuk

menguji apakah perusahaan melakukan manajemen laba riil dapat dihitung dengan menjumlahkan setiap proksi dalam manajemen laba riil (Zang, 2012; Cohen *et al.*, 2008), yaitu:

Pengukuran variabel moderasi *gender* dihitung dengan *dummy*, dimana 0 untuk perusahaan yang tidak mempunyai perempuan dalam dewan direksi dan 1 untuk perusahaan yang mempunyai perempuan dalam dewan direksi. Hal ini dikarenakan perempuan akan cenderung lebih beretika ketika memutuskan pertimbangan dan tindakannya dibanding laki-laki. Byrd, Cooperman & Wolfe (2010) menyebutkan bahwa dewan direksi dengan masa jabatan yang lebih lama harus mencapai kinerja perusahaan yang unggul, karena masa kerja lama mendapatkan pengalaman yang lebih besar, kompetensi dan komitmen. CFO yang telah berada diposisi puncak atau sudah memimpin perusahaan dengan masa periode yang lebih lama diharapkan memiliki kinerja lebih baik daripada mereka dengan periode yang lebih pendek. Berdasarkan uraian di atas maka masa jabatan akan digunakan pada penelitian ini sebagai proksi dalam mengukur *experience* TMT. Pada penelitian ini *experience* dihitung dengan mencari rata-rata jumlah dewan direksi menjabat sebagai *board of director*.

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$REM = \alpha_0 + \beta_1 MI + \varepsilon$$

Keterangan:

- REM = Manajemen Laba Riil
- α = Konstanta
- β₁ = Koefisien regresi dan variabel independen
- MI = Manajemen Impresi
- ε = error

Tabel 2
Pengukuran Variabel Moderasi

Variabel	Keterangan	Kriteria Pengukuran
GEN	<i>Gender</i> adalah perempuan dari dewan direksi	0 = tidak ada dewan direksi perempuan 1 = ada dewan direksi perempuan
EXP	<i>Experience</i> adalah jumlah dewan direksi menjabat	Rata-rata jumlah dewan direksi menjabat

Persamaan tersebut kemudian dianalisis menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Analisis Regresi Moderasi

Penelitian ini terdiri dari satu variabel independen, satu dependen dan variabel moderasi. Karena itulah digunakan *moderating regression analysis* untuk melihat apakah variabel pemoderasi (X_M) memperkuat atau memperlemah variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh ini selanjutnya dapat digunakan untuk mencari pengaruh variabel X terhadap variabel Y. *Moderating Regression Analysis* dinyatakan dalam persamaan berikut:

$$REM = \alpha_0 + \beta_1 MI + \beta_2 DGen + \beta_3 Exp + \beta_4 MI.DGen + \beta_5 MI.Exp + \epsilon$$

Keterangan:

- REM = Manajemen Laba Riil
- α_0 = Konstanta
- MI = Manajemen Impresi
- $\beta_1 - \beta_5$ = Koefisien Regresi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi pe-

- rubahan nilai X
- DGEN = Dummy Gender (Jenis Kelamin)
- EXP = Experience (Pengalaman)
- MI.DGen = Interaksi Moderasi antara Manajemen Impresi dan Gender
- MI.Exp = Interaksi Moderasi antara Manajemen Impresi dan Experience
- ϵ = Error

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sampel penelitian merupakan perusahaan manufaktur di Indonesia yang menerbitkan laporan tahunan (*annual report*) tahun 2015-2019 dengan rupiah sebagai mata uang pelaporan. Setelah dilakukan Teknik *purposive sampling* diperoleh data sebanyak 141 data kemudian dilakukan *Log Natural* pada data penelitian hingga akhirnya terdapat 52 *Log Natural Log Natural* yang digunakan untuk penelitian.

Statistika Deskriptif

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Gender

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Tidak Ada Perempuan	75	53,2%
Ada Perempuan	66	46,8%
TOTAL	141	100%

Tabel 4
Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-Rata	Std.Deviasi
Manajemen Impresi	141	-0,72222	3,61111	0,4842961	0,98235084
Manajemen Laba Riil	141	-3,83582	11,08121	1,3982111	2,95790718
Experience	141	1	33,67	11,5100	8,15873

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Tabel 3 menyajikan distribusi frekuensi perusahaan yang memiliki *Board of Direction* wanita. Berdasarkan tabel persebaran distribusi frekuensi tersebut, dapat dilihat bahwa dari 141 sampel terdapat 75 perusahaan yang terdapat wanita pada jajaran *Board of Direction* sedangkan 66 perusahaan tidak terdapat wanita pada jajaran *Board of Direction*. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah perusahaan yang tidak terdapat wanita pada

jajaran *Board of Direction* lebih banyak daripada yang terdapat wanita.

Tabel 4 menunjukkan hasil *statistik* deskriptif perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Manajemen impresi yang terendah adalah -0,72222 sedangkan yang tertinggi adalah 3,61111. Rata-rata manajemen impresi dari 141 sampel atau 47 perusahaan adalah 0,48429 dengan standar deviasi 0.98235. Manajemen

laba riil yang terkecil adalah -3,83582 sedangkan yang tertinggi adalah 11,08121. Rata-rata manajemen laba riil dari 141 sampel atau 47 perusahaan adalah 1,39821 dengan standar deviasi 2,95790. *Experience* dewan direksi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rata-rata pengalaman kerja *Board of Direction* yang ada pada 47 perusahaan pada periode 2017-2019. *Experience* yang terkecil adalah 1 tahun dimiliki sedangkan yang terbesar adalah 33,6667 tahun. Rata-rata *experience* dari 141 sampel atau 47 perusahaan adalah 11,5100770 dengan standar deviasi 8,15873.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	One Sample Kolmogorov-Smirnov
Manajemen Laba	0,042

Berdasar Tabel 5 uji normalitas dengan jumlah 52 sampel dengan cara dilakukan Log Natural pada semua variabel juga menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa model tidak berdistribusi normal. Namun demikian, dengan menggunakan asumsi *central limit theorem* dimana data dengan jumlah yang besar, yaitu lebih besar dari 30 akan mendekati distribusi normal. Sehingga model regresi kedua dianggap berdistribusi normal.

Tabel 6
Hasil Uji Autokorelasi

Keterangan	Durbin Watson
Manajemen Laba	1,512

Perhitungan SPSS di atas memperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,512, berada diantara -2 sampai 2. Hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Menurut Santoso (2012), jika nilai Durbin Watson di antara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.

Tabel 7
Hasil Uji Heterokedastisitas

Keterangan	Sig
Ln Manajemen Impresi	0,067
Gender	0,571
Ln Experiences	0,335

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian memiliki nilai signifikansi (α) > 0,05 hal ini berarti bahwa setiap variabel dalam model regresi yang digunakan bebas gejala heteroskedastisitas. Berdasar hasil uji asumsi klasik tersebut, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini lolos uji asumsi klasik sehingga tahap pengujian selanjutnya dapat dilakukan.

Tabel 8
Hasil Uji Kelayakan Model

Keterangan	F	Signifikansi
LnREM	6,231	0,016 ^b

Berdasarkan pada Tabel 8, nilai Sig. pada tabel Anova sebesar 0,016 < 0,05 yang berarti bahwa model layak untuk digunakan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Impresi terhadap Manajemen Laba Riil

Tabel 9
Hasil Uji Statistika T
LnREM = $\alpha_0 + \beta_1$ LnMI + ϵ

Keterangan	Koefisien	Sig
Konstanta	0,548	0,021
Ln Manajemen Impresi	0,394	0,015
Gender	0,210	0,621

Berdasar Tabel 9 tentang hasil uji statistika T, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi Manajemen Impresi (MI) sebesar 0,016 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,370. Karena signifikansi α lebih kecil dari 5% (0,016 < 0,05) maka variabel manajemen impresi secara signifikan berpengaruh positif terhadap manajemen laba riil. Hasil ini mendukung Hoskin dkk (1986) yang menyatakan bahwa manajemen dapat melakukan tindakan intervensi dengan pengungkapan naratif pada bagian MD&A serta pengungkapan lainnya. Ketika manajer ingin menunjukkan kesan baik dalam *management discussion and analysis*, manajemen akan melakukan tindakan manajemen laba riil.

Bagian *Management Discussion and Analysis* (MD&A) pada laporan tahunan perusahaan berisi tentang tinjauan keuangan perusahaan yang dibuat

oleh manajemen. Dengan demikian, manajemen mempunyai kesempatan membuat bagian naratif pada MD&A untuk menunjukkan kesan yang baik (manajemen impresi), sehingga ada kemungkinan manajer melakukan praktik manajemen laba. Hal ini biasanya dilakukan oleh manajemen dengan memberikan kesan bahwa hasil negatif pada kinerja keuangan disebabkan oleh faktor eksternal perusahaan, sedangkan hasil positif akan dikaitkan dengan faktor internal perusahaan. Hasil kinerja baik yang ditunjukkan pada bagian *Management Discussion and Analysis* tersebut akhirnya dapat membuat manajemen memperoleh bonus yang tinggi.

Pengaruh Variabel Moderasi Gender

Tabel 10
Hasil Uji Moderasi Gender terhadap
Manajemen Laba Riil Tahap 1
LnREM = LnMI + DGen

Keterangan	Koefisien	Sig
Konstanta	0,548	0,021
Ln Manajemen Impresi	0,394	0,015
Gender	0,210	0,621

Tabel 11
Hasil Uji Moderasi Gender terhadap
Manajemen Laba Riil Tahap 2
LnREM = LnMI + DGen + LnMi*DGen

Keterangan	Koefisien	Sig
Konstanta	0,558	0,018
Ln Manajemen Impresi	0,204	0,330
DGender	0,389	0,378
LnMI*DGen	0,436	0,170

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa koefisien β_2 yaitu pengaruh dari *gender* terhadap manajemen laba riil pada hasil pertama dan pengaruh interaksi moderasi 1 yaitu (LnMI*DGen) yang ditunjukkan dengan koefisien β_3 pada hasil kedua, tidak ada satupun yang signifikan karena nilai signifikansi > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *gender* adalah homologiser moderasi, artinya variabel moderasi tersebut hanya variabel yang dianggap berpotensi sebagai moderasi yaitu tidak berinteraksi dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel independen. Atau dengan kata lain variabel *gender*

yang diprosikan dengan dummy *gender* tidak layak untuk menjadi variabel moderasi. Sehingga *gender* tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan manajemen impresi terhadap manajemen laba riil. Hasil ini mendukung penelitian Sihite (2017) yang menyatakan bahwa wanita sebagai direktur keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku manajemen laba. Hal ini dapat terjadi karena jumlah perempuan yang tergabung dalam jajaran dewan direksi sangat sedikit. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Handry, *et al* (2015) yang menyatakan bahwa keberadaan wanita di dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laba. Hal ini berarti keberadaan perempuan pada *top management team* tidak banyak memberikan dampak pada kualitas laporan yang dihasilkan perusahaan.

Pengaruh Variabel Moderasi Experience

Tabel 12
Hasil Uji Moderasi Experience terhadap
Manajemen Laba Riil Tahap 1
LnREM = LnMI + LnExp

Keterangan	Koefisien	Sig
Konstanta	1,137	0,46
Ln Manajemen Impresi	0,349	0,024
Experience	-0,229	0,319

Tabel 12
Hasil Uji Moderasi Experience terhadap
Manajemen Laba Riil Tahap 2
LnREM = LnMI + LnExp + LnMI*LnEXP

Keterangan	Koefisien	Sig
Konstanta	1,090	0,058
Ln Manajemen Impresi	0,654	0,140
DGender	-0,215	0,352
LnMI*DGen	-0,125	0,459

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa koefisien β_2 yaitu pengaruh dari *experience* terhadap manajemen laba riil pada hasil pertama dan pengaruh interaksi moderasi 2 yaitu (LnMI*LnExp) yang ditunjukkan dengan koefisien β_3 pada hasil kedua, tidak ada satupun yang signifikan karena nilai signifikansi > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *experience*

merupakan homologiser moderasi, artinya variabel moderasi tersebut hanya variabel yang dianggap berpotensi sebagai moderasi yaitu tidak berinteraksi dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen. Atau dengan kata lain variabel *experience* yang diprosikan dengan rata-rata *experience* dewan direksi tidak layak untuk menjadi variabel moderasi. Sehingga *experience* tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan manajemen impresi terhadap manajemen laba riil.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Park & Shin (2004) yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh masa jabatan anggota dewan direksi/komisaris dengan penurunan perilaku manajemen laba. Hal ini dapat terjadi ketika dewan direksi berada dalam masa jabatan yang lama akan berani untuk melakukan manajemen laba, tetapi ketika dewan direksi baru menduduki jabatannya kurang dari 5 tahun, belum berani untuk melakukan manajemen laba.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah manajemen impresi memengaruhi manajemen laba riil. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui apakah interaksi manajemen impresi dan manajemen riil dimoderasi oleh *gender* dan *experience* pada *top management team*. Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen impresi berpengaruh terhadap manajemen laba riil. Manajemen akan menggunakan kesempatan menciptakan kesan yang baik atas kinerjanya sehingga mempengaruhi manajemen untuk melakukan tindakan manajemen laba riil. Bagian naratif pada *management discussion and analysis* menjadi bagian dari laporan tahunan perusahaan yang tidak diaudit oleh auditor, sehingga manajemen akan memanfaatkan hal tersebut untuk menunjukkan kesan manajemen memiliki kinerja yang bagus. Hal ini juga didukung dengan tidak adanya standar atau aturan terkait penulisan pada bagian naratif laporan tahunan. Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa *gender* pada *top management team* tidak dapat memoderasi hubungan antara manajemen impresi dan manajemen laba riil. Presentase pimpinan perusahaan perempuan yang rendah tidak memberikan dampak terhadap keputusan manajemen untuk melakukan ma-

najemen laba. Sehingga, keputusan perusahaan untuk melakukan manajemen laba tidak bergantung pada pimpinan perusahaan (direksi) perempuan maupun laki-laki. Hal ini juga dapat dipengaruhi karena sedikitnya jumlah wanita pada jajaran direksi perusahaan. Ketiga, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *top management team* yang memiliki masa jabatan lama tidak dapat memoderasi hubungan antara manajemen impresi dengan manajemen riil. Hal ini berarti masa jabatan yang dimiliki oleh dewan direksi tidak memberikan pengaruh terhadap keputusan manajemen dalam melakukan manajemen laba. Dewan direksi dengan masa jabatan panjang akan lebih berani untuk melakukan manajemen laba karena mereka sudah mengetahui lebih banyak tentang perusahaan.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa dengan adanya kesempatan manajemen impresi maka manajemen akan melakukan praktik manajemen laba melalui bagian naratif laporan keuangan. Tindakan manajer untuk melakukan manajemen impresi tergantung pada sifat kinerja keuangan yang dijelaskan dan lingkungan di mana **penjelasan** tersebut diberikan. Penelitian ini juga memperkaya literatur tentang manajemen impresi dan manajemen laba riil. Karena penelitian terkait manajemen impresi dan manajemen laba riil masih jarang dilakukan. Penelitian ini bermanfaat bagi lembaga pengatur untuk menyusun kebijakan, karena ada kemungkinan manajemen menggunakan kesempatannya melakukan manajemen laba melalui manajemen impresi. Oleh karena itu, perlu menetapkan aturan untuk mengurangi kemungkinan manajemen menggunakan manajemen impresi dengan tujuan manajemen laba dalam pembahasannya terhadap kinerja perusahaan

Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan laporan tahunan perusahaan manufaktur yang minimal memiliki 8 emiten sebagai obyek penelitian. Selain itu pada bagian naratif laporan keuangan yang digunakan untuk menentukan manajemen impresi yaitu MD&A hanya menggunakan bagian pada tinjauan keuangan bagian laba rugi saja sehingga tidak dapat menjelaskan secara keseluruhan hasil pada manajemen laba. Obyek penelitian MD&A juga menimbulkan keterbatasan pada penelitian ini, karena pada bagian tersebut sudah

banyak disusun oleh pihak ketiga di luar perusahaan. Hal ini tentunya membuat bagian naratif pada laporan keuangan tersebut tidak dapat menjelaskan secara keseluruhan manajemen impresi yang dilakukan oleh manajemen. Kedua, penelitian ini menggunakan analisis konten, analisis ini menggunakan pemahaman peneliti dalam mengelompokkan bagian naratif laporan keuangan yang disusun. Sehingga subyektifitas peneliti juga menjadi keterbatasan dalam penelitian ini.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan manfaat lebih untuk penelitian di bidang ini. Sehingga peneliti memberikan saran penelitian dimasa depan untuk menggunakan atau menambah variabel lain yang dapat memperkuat hasil penelitian. Selain itu, penelitian dimasa depan diharapkan dapat menggunakan karakteristik *top management team* yang lain sehingga dapat melangkapi penelitian ini. Penelitian ini juga akan menjadi lebih baik, jika peneliti selanjutnya dapat melihat pengaruh manajemen impresi ke masing-masing proksi dalam manajemen laba riil.

DAFTAR PUSTAKA

- Aerts, W. 1994. *On the Use of Accounting Logic as an Explanatory Category in Narrative Accounting Disclosures*. *Accounting, Organizations and Society*, 19(4-5), 337-353. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(94\)90001-9](https://doi.org/10.1016/0361-3682(94)90001-9).
- Andayani, W. 2008, "Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Melalui Aktivitas Riil", Makalah, Prosiding Seminar Nasional Membangun Ketahanan Ekonomi Nasional yang Kokoh dan Berkelanjutan untuk Menghadapi Perubahan Jaman, Yogyakarta, 24-25 Oktober 2008
- Andersen, A. 2001. *Spice Up the Story: A Survey of Narrative Reporting in Annual Reports*. London: Arthur Andersen.
- Bagby, J.W., M.R. Kintzele, dan P.L. Kintzele. 1988. Management Discussion and Analysis: An Analytical and Empirical Evaluation. *American Business Law Journal*, 26, 57-98.
- Brennan, N. M., & Merkl-Davies, D. M. 2013. Accounting narratives and impression management. *The Routledge Companion o Accounting Communication*, April 2013, 109-132. <https://doi.org/10.4324/9780203593493-18>.
- Byrd, J., Cooperman, E. S., & Wolfe, G. A. 2010. *Director Tenure and The Compensation of bank CEOs* *Director Tenure*.
- Cohen, D. A., & Zarowin, P. 2010. Accrual-based and real earnings management activities around seasoned equity offerings. *Journal of Accounting and Economics*, 50(1), 2-19. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2010.01.002>
- Dye, R.A. 1988. Earnings Management in an Overlapping Generations Model. *Journal of Accounting Research*, 26(2), 1995-235.
- Emadi, G and G. Mansour. 2015. The Association Presence of Female Members on the Board of Directors Earnings Management with Discretionary Accruals Indexion the Listed Companies in Tehran Stock Exchange. *Journal of Current Research in Science*, Vol. 3, No. 1, hal 39-4
- Eisenhardt, K.M. 1989. Agency Theory: an Assessment and Review. *Academy of Management Review*, 31, 134-149.
- Elliot, W.B. 2006. Are Investor Influenced by Pro Forma Emphasis and Reconciliations in Earnings Announcement? *The Accounting Review* 81 (1): 113-133
- Francois, Brochet, & Kyle, W. 2011. *Top executive background and financial reporting choice*. Working Paper.
- Gardner, W. L. dan M.J. Martinko. 1988. Impression Management in Organizations. *Journal of Management* 14: 321-338.
- George, J.M. & Jones, G.R. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior, 6th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hambrick, Donald C, dan Phyllis A. Mason. 1984. *Upper Echelons: The Organization as a Re-*

- flection of Its Top Managers. *The Academy of Management Review*, 9(2): 193-206.
- Healy, Paul M. 1985, "The Effect of Bonus Schemes on Accounting Decision," *Journal of Accounting and Economic*: 85-107.
- Hooghiemstra, R. 2000. Corporate Communication and Impression Management New Perspectives Why Companies Engage in Social Reporting. *Journal of Business Ethics*, 27, 55-68.
- Hoskin, R., J. Hughes, dan W. Ricks. 1986. Evidence on the Incremental Information Content of Additional Firm Disclosures Made Concurrently with Earnings. *Journal of Accounting Research* 24 (Supplement): 1-36.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2017. Standar Akuntansi Keuangan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Jensen, M., C., dan W. Meckling, 1976. "Theory of the firm: Managerial behavior, agency cost and ownership structure", *Journal of Finance Economic*, 3:305- 360.
- Krishnan, G.P and L. M. Parsons. 2008. Getting to the Bottom Line: An Exploration of Gender and Earnings Quality. *Journal of Business Ethics*. 78: 65-76.
- Liu, Y., & Ravichandran, T. 2007. Information technology capital, managerial human capital, and firm performance: An empirical investigation. In ECIS 2007 Proceedings (pp. 994–1006). Retrieved from <http://20070104>.
- Milliken, Frances J. & Luis L. Martins. 1996. Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups. *Academy of Management Review*, 21(2): 402 – 433.
- Radebaugh, L.H. dan S.J. Gray. 2006. *International Accounting and Multinational Enterprises*. New York: Wiley.
- Richardson, V.J. 1998. "Information Asymmetry and Earnings Management: Some Evidence." Dissertation, University of Kansas, March.
- Roychowdhury, S. 2006. Earnings management through real activities manipulation. *Journal of Accounting and Economics*, 42(3), 335–370. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2006.01.002>.
- Scott, R. William. 2015. *Financial Accounting Theory*. Seventh Edition. Pearson Prentice Hall: Toronto.
- Smith, M. dan R.J. Taffler. 2000. The Chairman's Statement: A Content Analysis of Discretionary Narrative Disclosures. *Auditing and Accountability Journal*, 13(5), 624-646.
- Sun, J., & Liu, G. 2011. Industry specialist auditors, outsider directors, and financial analysts. *Journal of Accounting and Public Policy*, 30(4), 367–382. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2010.10.002>.
- Suripto, B. 2013. Manajemen Laba Dan Manajemen Impresi Dalam Laporan Tahunan: Penelitian Strategi Pengungkapan Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 10(1),40–59. <https://doi.org/10.21002/jaki.2013.03>.
- Trijoko, Prasatya. 1980. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Renika.
- Vafeas, N. 2003. *Length of board tenure and outside director independence*. *Journal of Business Finance and Ac*.
- Weber, R.P. 1988. *Basic Content Analysis: Quantitative Applications in the Social Sciences*, 49 (2), Beverly Hills, CA:Sage Publications.
- Zang, A. Y. 2012. Evidence on the trade-off between real activities manipulation and accrual-based earnings management. *Accounting Review*, 87(2), 675–703. <https://doi.org/10.2308/accr-10196>.