JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING
Vol. {10}, No. {2}, {2026}, {459-471}
ISSN: {2548-9917} (online version)

Article History
Received {September, 2026}
Accepted {October, 2026}

PENGARUH *GENDER DIVERSITY* DAN *INTERNAL CONTROL* TERHADAP MANAJEMEN LABA

Arnesti Aulia Salsabilla[1)*], Dwi Shartini[2)]
[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
email: arnestiauliasalsabilla@gmail.com
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
email: dwisuhartini.ak@upnjatim.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of gender diversity and internal control on earnings management. Agency conflicts and information asymmetry between principals and agents incentivize managers to engage in opportunistic earnings management practices. This quantitative study utilizes secondary data extracted from the financial and annual reports of property and real estate companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) during the 2020–2025 period. The sample was selected using a purposive sampling method, and data were analyzed via panel data regression using EViews 13. The empirical findings reveal that gender diversity has a positive and significant effect on earnings management, indicating that female representation on the board of directors has not effectively curbed earnings manipulation, primarily because gender diversity is often implemented merely to satisfy regulatory compliance. Conversely, internal control exhibits a negative and significant effect on earnings management, proving that an effective internal control framework significantly restrains managerial opportunism. Theoretically, this research reinforces agency theory regarding the critical role of monitoring mechanisms. Practically, companies are urged to strengthen internal control effectiveness and ensure gender diversity goes beyond symbolic compliance.
Keywords: *Gender Diversity; Internal Control; Earnings Management*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gender diversity dan internal control terhadap manajemen laba. Konflik keagenan dan asimetri informasi antara prinsipal dan agen memicu manajer melakukan praktik manajemen laba oportunistik. Penelitian kuantitatif ini menggunakan data sekunder dari laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan sektor properti dan real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2020–2025. Penentuan sampel menggunakan metode purposive sampling dan analisis data dilakukan menggunakan regresi data panel dengan bantuan EViews 13. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender diversity berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen laba, yang mengindikasikan bahwa keberadaan direktur perempuan belum mampu mengurangi rekayasa laba karena cenderung didorong oleh pemenuhan regulasi semata. Sebaliknya, internal control berpengaruh negatif dan signifikan terhadap manajemen laba, membuktikan bahwa pengendalian internal yang efektif dapat menekan perilaku oportunistik manajemen. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat teori keagenan terkait pentingnya pengawasan operasional. Implikasi praktisnya mengisyaratkan bahwa perusahaan harus memperkuat efektivitas pengendalian internal serta tidak hanya sekadar menjadikan keberagaman gender sebagai pemenuhan formalitas regulasi.

Kata Kunci: Gender Diversity; Internal Control; Manajemen Laba

1. PENDAHULUAN

Pelaporan keuangan telah menjadi salah satu instrumen fundamental dalam proses pengambilan keputusan ekonomi. Laporan keuangan merupakan media utama untuk memperoleh informasi mengenai kinerja dan kondisi keuangan. Sebagai sumber utama informasi keuangan, laporan keuangan harus memenuhi kualitas tertentu sebagaimana ditentukan oleh standar. Laporan keuangan yang berkualitas tinggi dan dapat dipercaya

*Corresponding author. E-mail: arnestiauliasalsabilla@gmail.com

merupakan prasyarat utama bagi berfungsinya pasar modal yang efisien. Hal ini dimaksudkan agar laporan keuangan dapat diandalkan ketika digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh para pemangku kepentingan (Ramadan, 2021). *International Financial Reporting Standards* (IFRS) juga menyebutkan bahwa laporan keuangan harus mencerminkan posisi keuangan yang sebenarnya dan tidak boleh dimanipulasi untuk kepentingan tertentu.

Informasi akuntansi yang relevan dan andal memungkinkan investor, kreditor, dan pemangku kepentingan lainnya untuk mengevaluasi kinerja perusahaan serta membuat keputusan investasi yang rasional. Hal penting yang harus dipertimbangkan adalah laba. Menurut pernyataan *Statement of Financial Accounting Concepts* (SFAC) No. 1, laba merupakan informasi yang memiliki nilai prediktif sehingga dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja suatu perusahaan. Investor perlu menganalisis dengan cermat isi informasi laba (Ramadan, 2021).

Manajemen sering kali memilih kebijakan akuntansi tertentu yang memungkinkan mereka untuk mengatur atau mengendalikan jumlah laba perusahaan demi mencapai target yang diinginkan. Perbedaan dalam penggunaan metode dan kebijakan akuntansi akan menghasilkan laba yang berbeda (Ramadan, 2021). Pemilihan kebijakan akuntansi tersebut dimaksudkan untuk menaikkan atau menurunkan laba yang dilaporkan sesuai dengan kepentingan manajemen, sehingga laporan keuangan perusahaan dapat terlihat lebih baik di mata para pemangku kepentingan. Namun demikian, fenomena yang terus-menerus terjadi dalam praktik bisnis adalah adanya insentif bagi manajemen untuk melakukan intervensi terhadap proses pelaporan keuangan. Perilaku manajemen tersebut dikenal sebagai manajemen laba (*earnings management*).

Manajemen laba merupakan tindakan manipulasi atau rekayasa informasi dalam laporan keuangan yang dilakukan seseorang dengan sengaja demi keuntungan dirinya sendiri (Rahmitha, 2025). Manajemen laba terjadi ketika manajer menggunakan pertimbangan dalam pelaporan keuangan dan penyusunan transaksi untuk mengubah laporan keuangan sehingga memberikan gambaran yang tidak sebenarnya mengenai keadaan keuangan perusahaan. Praktik ini memanipulasi jumlah laba yang dihasilkan, sehingga memengaruhi keputusan ekonomi para pengguna laporan seperti pemegang saham serta hasil perjanjian yang didasarkan pada angka dalam laporan keuangan.

Praktik manajemen laba masih menjadi perdebatan mengenai perlu atau tidaknya dilakukan. Para peneliti mempunyai pandangan yang berbeda-beda terkait praktik tersebut. Bui (2024) menyatakan bahwa praktik manajemen laba dilakukan untuk menghindari pelaporan kerugian dan penurunan laba. Terdapat berbagai alasan seorang manajer terlibat dalam praktik manajemen laba, seperti menghindari besarnya pajak perusahaan, menyesuaikan diri dengan perkiraan analis pasar, menaikkan harga saham, atau memenuhi harapan investor.

Standar Akuntansi Keuangan (SAK) di Indonesia memberikan ruang bagi penggunaan *professional judgement* pada estimasi dan pengakuan akuntansi. Pada sektor properti dan *real estate*, ruang diskresi akrual terutama muncul dari PSAK 115 (sebelumnya PSAK 72) tentang Pendapatan dari Kontrak dengan Pelanggan dan PSAK 240 (sebelumnya PSAK 13) tentang Properti Investasi (IAI, 2024a, 2024b). PSAK 115 mengharuskan manajemen menentukan kewajiban pelaksanaan, mengestimasi harga transaksi, serta menilai apakah pendapatan diakui sepanjang waktu atau pada suatu titik waktu, termasuk mengukur progres penyelesaian proyek. Adapun PSAK 240 memperbolehkan entitas mengukur properti investasi dengan model biaya atau model nilai wajar, dan penerapan model nilai wajar menuntut estimasi nilai wajar yang bersifat subjektif. Penggunaan pertimbangan tersebut harus didasarkan pada bukti yang objektif, diterapkan secara konsisten, serta bertujuan untuk mencerminkan kondisi ekonomi yang sebenarnya, bukan untuk memanipulasi laba demi kepentingan tertentu.

Sementara itu, Bilan & Jurickova (2021) menyatakan bahwa manajemen laba merupakan tindakan yang dilakukan secara sengaja oleh perusahaan untuk memanipulasi informasi dalam laporan keuangan yang dipublikasikan, sehingga dapat menyesatkan pengguna laporan

keuangan, khususnya investor dan kreditor, melalui penyajian informasi yang tidak mencerminkan kondisi sebenarnya secara material.

Sektor properti dan *real estate* merupakan salah satu sektor yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia, baik dari segi kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) maupun penyerapan tenaga kerja. Sektor ini memiliki karakteristik unik, dengan siklus bisnis yang dipengaruhi oleh kondisi ekonomi makro, tingkat suku bunga, dan kebijakan pemerintah. Menurut Komala et al. (2022), sektor properti dan *real estate* merupakan sektor yang kompleks, dinamis, serta menghadapi tingkat persaingan yang tinggi. Perusahaan pada sektor ini yang menerapkan pelaporan berbasis nilai wajar cenderung memiliki laba yang lebih fluktuatif dan sulit diratakan (Thesing, 2023).

Fenomena manajemen laba dapat dikaitkan dengan kasus yang terjadi pada PT Bliss Properti Indonesia Tbk (POSA). Perusahaan tercatat menyajikan piutang pihak berelasi kepada PT Bintang Baja Hitam sebesar Rp31,25 miliar dalam laporan keuangan tahun 2019. Selain itu, perusahaan juga mencatat uang muka pembayaran kepada PT Ardha Nusa Utama sebesar Rp116,7 miliar dalam laporan keuangan 2019 hingga 2023. OJK menilai kedua transaksi tersebut tidak layak diakui sebagai aset karena tidak memberikan manfaat ekonomi di masa depan. Dana tersebut diketahui berasal dari hasil IPO perusahaan dan kemudian mengalir kepada pengendali perusahaan, Benny Tjokrosaputro, sebesar Rp126,6 miliar serta kepada PT Ardha Nusa Utama sebesar Rp116,7 miliar. Atas temuan tersebut, OJK menjatuhkan sanksi administratif berupa denda kepada PT Bliss Properti Indonesia Tbk sebesar Rp2,7 miliar.

Teori keagenan (*agency theory*) menyatakan adanya potensi konflik kepentingan antara prinsipal (pemegang saham) dan agen (manajemen), di mana manajemen memiliki peluang untuk melakukan manajemen laba atau manipulasi laporan keuangan demi kepentingan pribadi yang tidak selalu sejalan dengan kepentingan pemilik perusahaan (Jensen & Meckling, 1976). Dalam konteks ini, kualitas tata kelola perusahaan menjadi faktor penting dalam meminimalkan konflik tersebut. Hal ini dapat tecermin melalui dua mekanisme, yaitu mekanisme struktural berupa *gender diversity* pada dewan direksi dan mekanisme operasional berupa *internal control*.

Pertama, *gender diversity* (keberagaman gender) dalam struktur dewan komisaris dan direksi berfungsi sebagai sumber variasi perspektif yang meningkatkan skeptisisme profesional terhadap estimasi akuntansi yang agresif, sehingga keputusan pelaporan keuangan cenderung lebih konservatif dan berorientasi pada kehati-hatian. Adanya *gender diversity* dapat menekan praktik manajemen laba melalui peningkatan kualitas pengambilan keputusan dalam penyusunan kebijakan dan pelaporan keuangan perusahaan. *Gender diversity* dalam dewan direksi menghadirkan variasi perspektif, pengalaman, dan gaya berpikir yang lebih luas, sehingga proses pengambilan keputusan tidak didominasi oleh satu sudut pandang saja. Selain itu, keberadaan perempuan dalam dewan direksi dianggap menunjukkan tingkat kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih berorientasi pada detail dibandingkan laki-laki (Rahmitha, 2025).

Pendapat tersebut didukung oleh penelitian Ghaleb et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan direksi dapat meningkatkan efektivitas fungsi pengawasan serta mengurangi praktik manipulasi laba, sehingga kualitas pelaporan keuangan menjadi lebih baik. Selain itu, Alhossini et al. (2024) juga menemukan bahwa direktur perempuan cenderung menunjukkan perilaku yang lebih etis dan memiliki tingkat toleransi terhadap risiko yang lebih rendah dibandingkan dengan direktur laki-laki. Namun, Attia et al. (2024) menemukan bahwa hubungan tersebut tidak konsisten antarmodel pengukuran. *Gender diversity* berhubungan negatif dengan manajemen laba akrual pada tiga dari empat model, tetapi berhubungan positif pada model Jones yang dimodifikasi, yang menurut mereka berkaitan dengan penerapan tata kelola yang masih bersifat kepatuhan formal.

Kedua, *internal control* dapat menekan praktik manajemen laba melalui penerapan sistem dan prosedur yang memastikan seluruh proses pelaporan keuangan berjalan sesuai dengan

standar akuntansi yang berlaku. *Internal control* terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan kepastian kepada manajemen bahwa perusahaan mencapai tujuannya (Parapat, 2023). Sistem *internal control* yang kuat dapat memperkecil peluang terjadinya kesalahan maupun tindakan manipulasi karena setiap transaksi perusahaan harus melalui mekanisme otorisasi, pencatatan, dan pemeriksaan yang terstruktur.

Selain itu, *internal control* juga membantu meningkatkan akurasi dan keandalan informasi keuangan, sehingga ruang bagi manajemen untuk melakukan rekayasa angka akuntansi menjadi lebih terbatas. Dengan adanya pemisahan tugas, pengawasan prosedur, serta evaluasi berkala, *internal control* dapat menciptakan lingkungan pelaporan yang lebih transparan dan akuntabel, yang pada akhirnya mengurangi potensi praktik manajemen laba dalam perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Boulhaga et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kualitas *internal control* yang lebih baik berkaitan dengan akrual diskresioner yang lebih rendah. Menurut Boulhaga et al. (2022), *internal control* memastikan penerapan kebijakan akuntansi yang tepat dan mencegah kesalahan estimasi akrual, baik yang disengaja untuk manipulasi maupun yang tidak disengaja. Namun demikian, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Ridanti & Suryaningrum (2021), yang menyatakan bahwa pada beberapa perusahaan sistem *internal control* kerap dipandang hanya sebagai bentuk formalitas untuk memenuhi tuntutan regulasi.

Penelitian ini didasarkan pada adanya *research gap* dalam kajian empiris sebelumnya yang berkaitan dengan praktik manajemen laba. Pertama, masih terbatas penelitian yang secara simultan menguji mekanisme tata kelola struktural berupa *gender diversity* pada dewan direksi dan mekanisme pengendalian operasional berupa *internal control* dalam satu model untuk menjelaskan variasi praktik manajemen laba, sehingga kajian yang ada cenderung bersifat parsial. Kedua, bukti empiris pada industri properti dan *real estate* Indonesia untuk periode 2020–2025, yaitu masa pandemi COVID-19 hingga fase pemulihan pascapandemi, masih terbatas, padahal sektor ini memiliki ruang diskresi akrual yang besar akibat penerapan PSAK 115 dan PSAK 240. Ketiga, masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap manajemen laba, di mana sebagian penelitian menemukan pengaruh yang signifikan, sementara penelitian lainnya tidak menemukan hasil yang konsisten.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *gender diversity* pada dewan direksi dan *internal control* berdasarkan 17 prinsip *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) terhadap manajemen laba pada perusahaan sektor properti dan *real estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020–2025. Penelitian ini menggunakan rumus pengukuran dan teknik regresi data panel yang telah dipakai pada penelitian terdahulu (Attia et al., 2024), dan berkontribusi dengan menyajikan bukti empiris dari perspektif teori keagenan mengenai peran mekanisme tata kelola struktural dan mekanisme pengendalian operasional secara bersamaan.

2. KAJIAN LITERATUR

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan (*agency theory*) pertama kali dikembangkan secara komprehensif oleh Jensen dan Meckling pada tahun 1976. Teori ini memandang perusahaan sebagai sekumpulan kontrak (*nexus of contracts*) yang menghubungkan berbagai pihak dengan kepentingan berbeda, khususnya antara pemilik modal (*principal*) dan pengelola perusahaan (*agent*).

Jensen & Meckling (1976) mendefinisikan hubungan keagenan sebagai suatu kontrak di mana satu atau lebih orang (prinsipal) mempekerjakan orang lain (agen) untuk melaksanakan jasa atas nama prinsipal, termasuk pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada agen. Dalam hubungan ini, diasumsikan bahwa kedua pihak bersifat rasional dan cenderung memaksimalkan utilitas masing-masing, sehingga potensi konflik kepentingan tidak dapat dihindari. Konflik ini memunculkan biaya keagenan (*agency costs*), yang terdiri dari biaya pengawasan (*monitoring costs*) yang ditanggung prinsipal, biaya jaminan (*bonding*

costs) yang dikeluarkan agen, serta *residual loss* yang timbul akibat keputusan agen yang tidak sepenuhnya sejalan dengan kepentingan prinsipal (Jensen & Meckling, 1976).

Dalam konteks penelitian ini, teori keagenan menempatkan manajemen laba sebagai wujud perilaku oportunistik agen yang memanfaatkan asimetri informasi dan fleksibilitas pertimbangan akuntansi untuk kepentingannya sendiri. Perilaku tersebut hanya dapat dibatasi apabila prinsipal memiliki mekanisme pengawasan yang efektif, yaitu mekanisme yang menekan biaya pengawasan (*monitoring costs*) sekaligus mempersempit *residual loss*. Penelitian ini memandang dua mekanisme yang bekerja pada tingkat berbeda. *Gender diversity* pada dewan direksi merupakan mekanisme tata kelola struktural, karena komposisi dewan menentukan perspektif, independensi, dan kehati-hatian dalam penyusunan kebijakan pelaporan keuangan. *Internal control* merupakan mekanisme pengendalian operasional, karena sistem otorisasi, pencatatan, pemisahan tugas, dan pemantauan membatasi ruang bagi manajer untuk merekayasa angka akrual. Dengan demikian, kedua variabel dipandang sebagai instrumen pengawasan yang berfungsi mengurangi konflik keagenan, sehingga diharapkan berhubungan negatif dengan manajemen laba.

Perspektif keagenan tersebut telah digunakan pada penelitian terdahulu yang menghubungkan gender dan *internal control* dengan manajemen laba. Pada sisi *gender diversity*, Attia et al. (2024) memosisikan keberagaman gender dewan sebagai mekanisme tata kelola yang dapat menyelaraskan kepentingan pemegang saham dan manajer, serta menemukan hubungan negatif dengan manajemen laba akrual pada sebagian besar model pengukuran. Alves (2023) menemukan bahwa keberadaan direktur perempuan pada perusahaan di Uni Eropa berkaitan dengan rendahnya manajemen laba akrual. Aryani et al. (2024) menggunakan teori keagenan dan *upper echelon theory* untuk menjelaskan bahwa direktur perempuan pada perbankan di Indonesia berkaitan dengan rendahnya manajemen laba. Al-Absy (2022) menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan direktur perempuan meningkat ketika mereka juga menjabat pada komite audit. Pada sisi *internal control*, Zulfikar et al. (2021) menggunakan teori keagenan untuk menjelaskan bahwa pengungkapan pengendalian internal pada bank di Indonesia berkaitan dengan rendahnya manajemen laba. Juliana & Reskino (2023) juga mendasarkan penelitiannya pada teori keagenan, dengan argumen bahwa pengendalian internal yang diterapkan dengan baik mencegah manajemen melakukan manajemen laba. Boulhaga et al. (2022) menemukan bahwa sistem pengendalian internal yang baik mengurangi manajemen laba akrual dan meningkatkan keandalan laporan keuangan.

Manajemen Laba

Manajemen laba adalah tindakan yang dilakukan oleh manajer untuk merekayasa angka-angka dalam laporan keuangan atau memanipulasi informasi laba yang diperoleh oleh perusahaan (Ulandari et al., 2025). Manajemen laba terdiri dari dua jenis, yaitu akrual dan riil. Manajemen laba akrual dilakukan melalui pemilihan metode dan estimasi pada basis akuntansi akrual, yaitu basis akuntansi di mana transaksi ekonomi atau peristiwa lain diakui, dicatat, dan disajikan dalam laporan keuangan pada saat terjadinya transaksi tersebut, tanpa memperhatikan waktu kas atau setara kas diterima atau dibayarkan. Sedangkan manajemen laba riil didefinisikan sebagai tindakan-tindakan manajemen yang menyimpang dari praktik bisnis yang normal dan dilakukan dengan tujuan utama untuk mencapai target laba (Choirunnisa, 2022).

Penelitian ini menggunakan proksi manajemen laba akrual. Karena sifat akuntansi akrual, para manajer memiliki keleluasaan yang besar dalam menghitung pendapatan aktual yang dihasilkan oleh organisasi dalam periode tertentu. Akibatnya, mereka memiliki kendali yang besar atas kapan pengeluaran aktual (seperti untuk iklan, pemeliharaan, atau R&D) dikeluarkan. Selain itu, hal ini dapat memungkinkan perusahaan untuk mengubah waktu pengakuan pendapatan dan pengeluaran melalui penjualan kredit atau menunda pengakuan kerugian dengan menunda pembentukan cadangan kerugian (Attia et al., 2024).

Gender Diversity

Gender diversity merupakan keanekaragaman gender, yaitu kondisi ketika perempuan dan

laki-laki mempunyai hak dan kewajiban yang sederajat untuk menempati posisi jabatan strategis atau manajemen puncak (Rahmitha, 2025). *Gender diversity* merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan perusahaan karena dapat menciptakan nilai tambah melalui beragam perspektif dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Fitroni & Feliana (2022), adanya *gender diversity* dalam perusahaan dapat menimbulkan masalah, seperti masalah komunikasi dan konflik antarindividu, tetapi *gender diversity* juga dipercaya dapat memberikan keuntungan, seperti perspektif yang luas dalam membuat keputusan, inovasi dan kreativitas yang lebih bervariasi, serta kesuksesan pemasaran kepada beragam tipe *customer*.

Berdasarkan teori keagenan, direksi berposisi sebagai agen yang menyusun laporan keuangan, sedangkan keberagaman gender dewan dipandang sebagai salah satu mekanisme tata kelola yang memperluas perspektif, meningkatkan skeptisisme, dan memperkuat kehati-hatian dalam keputusan pelaporan keuangan (Attia et al., 2024; Rahmitha, 2025). Direktur perempuan juga dianggap lebih menghindari risiko dan lebih etis (Alhossini et al., 2024), sehingga peluang manajemen laba oportunistik berkurang (Ghaleb et al., 2021; Alves, 2023; Aryani et al., 2024). Atas dasar tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut.

H_1: *Gender Diversity* berpengaruh negatif terhadap Manajemen Laba

Internal Control

Internal control adalah sebuah proses yang melibatkan dewan direksi, manajemen, dan seluruh personel dalam suatu entitas (COSO, 2013). Proses ini dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi pencapaian tujuan entitas, yang mencakup aktivitas operasional, pelaporan, dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. COSO menyediakan kerangka sistem *internal control* yang terdiri dari 17 prinsip yang tersebar di lima komponen utama. Dalam penelitian ini, setiap prinsip diberi skor berdasarkan ada atau tidaknya pengungkapan penerapan prinsip tersebut dalam laporan tahunan perusahaan.

Komponen *internal control* adalah elemen struktural utama dalam *framework* COSO yang menggambarkan area luas *internal control* (COSO, 2013). Terdapat lima komponen utama, yaitu *control environment* (lingkungan pengendalian), *risk assessment* (penilaian risiko), *control activities* (aktivitas pengendalian), *information and communication* (informasi dan komunikasi), dan *monitoring* (pemantauan).

Berdasarkan teori keagenan, *internal control* merupakan mekanisme pengawasan yang membatasi ruang agen untuk merekayasa angka akrual melalui otorisasi, pemisahan tugas, dan pemantauan, sehingga asimetri informasi antara prinsipal dan agen dapat diperkecil (Boulhaga et al., 2022; Zulfikar et al., 2021; Juliana & Reskino, 2023). Atas dasar tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut.

H_2: *Internal Control* berpengaruh negatif terhadap Manajemen Laba

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara mengevaluasi hubungan antarvariabel. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antarvariabel, bukan pada prosesnya. Penelitian ini menguji pengaruh *gender diversity* dan *internal control* terhadap manajemen laba pada perusahaan yang menjadi sampel penelitian. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020–2025 pada situs resmi, yaitu Bursa Efek Indonesia dan situs web perusahaan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan properti dan *real estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2020–2025. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut: (1) perusahaan sektor properti dan *real estate* yang terdaftar di Bursa Efek

Indonesia selama periode 2020–2025, (2) perusahaan yang memiliki laporan keuangan lengkap selama periode 2020–2025, (3) perusahaan yang dalam laporan tahunan mencantumkan laporan dewan direksi selama periode 2020–2025, dan (4) perusahaan yang dalam laporan tahunan mencantumkan informasi mengenai pengendalian internal selama periode 2020–2025.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menguji hubungan sebab-akibat (kausal) antara dua variabel independen, yaitu *gender diversity* (GD) dan *internal control* (IC), dengan satu variabel dependen, yaitu manajemen laba (EM). Definisi operasional dan pengukuran masing-masing variabel dijelaskan berikut ini, dan rumus pengukurannya disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Gender diversity didefinisikan sebagai keberagaman gender pada dewan direksi, yaitu kondisi ketika perempuan dan laki-laki memiliki hak dan kewajiban yang setara untuk menduduki posisi strategis maupun jabatan manajemen puncak (Rahmitha, 2025). Variabel ini diukur dengan proporsi direktur perempuan, yaitu jumlah direktur perempuan dibagi total anggota direksi (Attia et al., 2024). Nilai yang lebih tinggi menunjukkan keberagaman gender yang lebih besar.

Internal control didefinisikan sebagai proses yang melibatkan dewan, manajemen, dan seluruh personel entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai atas pencapaian tujuan operasi, pelaporan, dan kepatuhan (COSO, 2013). Variabel ini diukur dengan skor pengungkapan 17 prinsip COSO 2013 pada laporan tahunan melalui analisis konten (*content analysis*) dikotomi, dengan mengacu pada pendekatan indeks pengungkapan pengendalian internal (Zulfikar et al., 2021). Setiap prinsip diberi skor 1 apabila penerapannya diungkapkan dan skor 0 apabila tidak diungkapkan, kemudian jumlah skor dibagi 17 sehingga nilai IC berkisar antara 0 dan 1. Tujuh belas prinsip tersebut tersebar pada lima komponen, yaitu lingkungan pengendalian (prinsip 1 sampai 5), penilaian risiko (prinsip 6 sampai 9), aktivitas pengendalian (prinsip 10 sampai 12), informasi dan komunikasi (prinsip 13 sampai 15), serta pemantauan (prinsip 16 dan 17). Semakin tinggi skor, semakin lengkap pengungkapan penerapan pengendalian internal.

Tabel 1. Variabel Independen (X)

Variabel	Pengukuran
Gender Diversity (X_1)	Jumlah direktur perempuan ÷ total anggota direksi
Internal Control (X_2)	Jumlah prinsip COSO yang diungkapkan ÷ 17

Sumber: Attia et al. (2024) untuk GD; COSO (2013) dan Zulfikar et al. (2021) untuk IC

Manajemen laba (EM) didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan manajer untuk mengubah atau mengatur angka dalam laporan keuangan, termasuk memanipulasi informasi laba yang dihasilkan perusahaan (Ulandari et al., 2025). Manajemen laba diukur dengan akrual diskresioner (*discretionary accruals*), yaitu komponen akrual yang berada dalam kebijakan manajemen (Attia et al., 2024). Pada Tabel 2, DA adalah akrual diskresioner, TA adalah total akrual yang dihitung sebagai selisih antara laba bersih dan arus kas operasi, A_{t-1} adalah total aset awal tahun, dan NDA adalah akrual non-diskresioner yang diestimasi menggunakan model akrual. Nilai DA positif menunjukkan manajemen laba yang menaikkan laba (*income increasing*), sedangkan nilai negatif menunjukkan manajemen laba yang menurunkan laba (*income decreasing*).

Tabel 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel	Rumus
Manajemen Laba (Y)	$DA_{it} = (TA_{it} / A_{it-1}) - NDA_{it}$

Sumber: Attia et al. (2024)

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan observasional dengan jenis proses pelaksanaan *non-participant observation*, yaitu mengamati fenomena atau permasalahan sosial yang sedang berlangsung dan berkaitan dengan objek yang diteliti. Selanjutnya, hasil pengamatan tersebut disajikan secara deskriptif dalam bentuk data frekuensi statistik yang tersusun secara sistematis. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah laporan keuangan dan laporan tahunan yang diterbitkan oleh perusahaan pada situs resmi,

seperti Bursa Efek Indonesia dan situs web perusahaan. Pengungkapan 17 prinsip *internal control* dikumpulkan melalui analisis konten pada laporan tahunan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan regresi data panel. Data panel adalah kombinasi dari data *cross section* dan *time series*. Untuk melakukan analisis, perangkat lunak *EViews* 13 digunakan untuk melakukan pengujian statistik terhadap variabel-variabel yang telah dikumpulkan. Tahap pertama melibatkan estimasi model regresi dari data panel. Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Yit = \alpha + \beta_1 GD_{it} + \beta_2 IC_{it} + \varepsilon_{it}$$

Keterangan:

Y	= Manajemen Laba
α	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Koefisien regresi
GD	= *Gender Diversity*
IC	= *Internal Control*
i	= Cross Section
t	= Time Series

ε = *Error term*

Tahapan analisis selanjutnya meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi data panel, Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F), dan koefisien determinasi R^2.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Statistik	EM (Y)	GD (X_1)	IC (X_2)
Mean	-0,129764	0,113578	0,934118
Median	-0,056330	0,000000	0,941176
Maksimum	0,279390	0,500000	1,000000
Minimum	-2,430785	0,000000	0,823529
Std. Dev	0,265682	0,172591	0,063214

Sumber: Hasil olah data *Eviews* 13 (2026)

Berdasarkan Tabel 3, variabel manajemen laba memiliki nilai minimum sebesar -2,430785 dan nilai maksimum sebesar 0,279390, dengan nilai rata-rata sebesar -0,129764 serta standar deviasi sebesar 0,265682. Nilai rata-rata yang negatif menunjukkan bahwa perusahaan dalam sampel cenderung melakukan manajemen laba yang menurunkan laba (*income decreasing earnings management*).

Variabel *gender diversity* memiliki nilai minimum sebesar 0,000000 dan nilai maksimum sebesar 0,500000, dengan nilai rata-rata sebesar 0,113578 serta standar deviasi sebesar 0,172591. Nilai rata-rata yang relatif rendah dan nilai median sebesar 0,000000 menunjukkan bahwa proporsi direktur perempuan pada perusahaan sektor properti dan *real estate* masih tergolong rendah, dan sedikitnya separuh pengamatan tidak memiliki direktur perempuan. Nilai maksimum sebesar 0,500000 menunjukkan bahwa terdapat perusahaan yang memiliki direktur perempuan sebesar 50% dari total anggota direksi.

Variabel *internal control* memiliki nilai minimum sebesar 0,823529 dan nilai maksimum sebesar 1,000000, dengan nilai rata-rata sebesar 0,934118 serta standar deviasi sebesar 0,063214. Nilai rata-rata yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan mengungkapkan penerapan hampir seluruh prinsip pengendalian internal berdasarkan *framework* COSO.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	GD	IC
GD	1,000000	-0,034718
IC	-0,034718	1,000000

Sumber: Hasil olah data *Eviews* 13 (2026)

Berdasarkan Tabel 4, koefisien korelasi antara *gender diversity* dan *internal control* sebesar -0,034718, lebih kecil dari batas 0,80 (Attia et al., 2024), sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Data Panel

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Data Panel

Variabel	Koefisien	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	77,86276	5,452935	14,27906	0,0000
GD	0,449772	0,226576	1,985084	0,0494
IC	-60,85993	4,062287	14,98169	0,0000

Sumber: Hasil olah data *Eviews* 13 (2026)

Hasil estimasi regresi data panel pada Tabel 5 menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_{it} = 77{,}86276 + 0{,}449772\ GD_{it} - 60{,}85993\ IC_{it} + \varepsilon_{it}$$

Konstanta sebesar 77,86276 menunjukkan bahwa apabila *gender diversity* dan *internal control* bernilai nol, nilai manajemen laba diprediksi sebesar 77,86276. Koefisien *gender diversity* sebesar 0,449772 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan *gender diversity* diikuti kenaikan manajemen laba sebesar 0,449772, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien *internal control* sebesar -60,85993 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan *internal control* diikuti penurunan manajemen laba sebesar 60,85993, dengan asumsi variabel lain konstan. Mengingat nilai *internal control* berkisar antara 0 dan 1, perubahan satu satuan setara dengan perubahan dari skor pengungkapan terendah ke tertinggi.

Uji t

Hasil uji t pada Tabel 5 menunjukkan bahwa *gender diversity* memiliki koefisien sebesar 0,449772 dengan nilai probabilitas sebesar 0,0494, lebih kecil dari 0,05, sehingga *gender diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen laba. *Internal control* memiliki koefisien sebesar -60,85993 dengan nilai probabilitas sebesar 0,0000, lebih kecil dari 0,05, sehingga *internal control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap manajemen laba. Dengan demikian, H_1 yang menyatakan bahwa *gender diversity* berpengaruh negatif terhadap manajemen laba ditolak, sedangkan H_2 yang menyatakan bahwa *internal control* berpengaruh negatif terhadap manajemen laba diterima.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Statistik	Nilai
F-statistic	115,9231
Prob (F-statistic)	0,000000

Sumber: Hasil olah data *Eviews* 13 (2026)

Hasil uji F pada Tabel 6 menunjukkan nilai F-statistik sebesar 115,9231 dengan probabilitas sebesar 0,000000, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, *gender diversity* dan *internal control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba (Y).

Koefisien Determinasi R^2

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Statistik	Nilai
R-squared	0,655217
Adjusted R-squared	0,649565

Sumber: Hasil olah data *Eviews* 13 (2026)

Tabel 7 menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,655217, yang berarti bahwa *gender diversity* dan *internal control* secara bersama-sama menjelaskan 65,52% variasi manajemen laba, sedangkan 34,48% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R-squared sebesar 0,649565 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, model mampu menjelaskan variasi manajemen laba sebesar 64,96%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang tinggi. Namun, interpretasi nilai ini perlu mempertimbangkan penggunaan *Random Effect Model* karena model turut menangkap perbedaan karakteristik antarperusahaan.

Pembahasan

Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Manajemen Laba

Hasil pengujian pada Tabel 5 menunjukkan bahwa *gender diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen laba. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *gender diversity* dalam perusahaan, praktik manajemen laba justru cenderung meningkat. Dengan demikian, Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa *gender diversity* berpengaruh negatif terhadap manajemen laba ditolak.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori keagenan (*agency theory*), khususnya terkait fungsi dan posisi dewan direksi. Berbeda dengan dewan komisaris yang berfungsi sebagai pengawas, dewan direksi berposisi sebagai agen yang bertanggung jawab penuh atas pencapaian target operasional, sehingga baik direktur laki-laki maupun perempuan sama-sama menghadapi tekanan keagenan (*agency pressure*) yang kuat dari pemegang saham untuk memenuhi target laba dan mengamankan kompensasi. Penerapan *gender diversity* cenderung masih didorong oleh prinsip pemenuhan regulasi semata atau sekadar formalitas, bukan sebagai mekanisme pengawasan. Akibatnya, kehadiran direktur perempuan tidak serta-merta mengurangi asimetri informasi atau konflik keagenan, melainkan justru cenderung beradaptasi dan menyelaraskan diri dengan budaya

pengambilan keputusan agresif yang sudah mapan di perusahaan demi mempertahankan posisi dan utilitas mereka, yang pada akhirnya berkorelasi positif dengan meningkatnya praktik manajemen laba.

Temuan ini sejalan dengan Attia et al. (2024) yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara *gender diversity* dewan dan manajemen laba akrual pada model Jones yang dimodifikasi. Attia et al. (2024) menjelaskan bahwa hasil tersebut berkaitan dengan penerapan pedoman tata kelola perusahaan (*corporate governance*) yang sering kali masih didorong oleh pemenuhan regulasi dan sekadar formalitas, sehingga belum mencerminkan esensi tata kelola yang baik. Fitroni & Feliana (2022) juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara *gender diversity* dan manajemen laba, yang terjadi karena besarnya pengaruh kepemimpinan yang mengakibatkan munculnya asimetri informasi. Sebaliknya, Al-Absy (2022) menemukan hubungan negatif antara direktur perempuan yang juga menjabat pada komite audit dan manajemen laba, sedangkan Alves (2023) dan Aryani et al. (2024) menemukan bahwa keberadaan direktur perempuan berkaitan dengan rendahnya manajemen laba. Perbedaan ini menunjukkan bahwa efektivitas *gender diversity* bergantung pada peran pengawasan yang benar-benar dimiliki perempuan dalam dewan, sehingga direktur perempuan yang tidak berada pada fungsi pengawasan, seperti pada sampel penelitian ini, cenderung tidak menekan manajemen laba.

Pengaruh *Internal Control* Terhadap Manajemen Laba

Hasil pengujian pada Tabel 5 menunjukkan bahwa *internal control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap manajemen laba. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin lengkap penerapan pengendalian internal yang diungkapkan perusahaan, praktik manajemen laba cenderung menurun. Dengan demikian, Hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa *internal control* berpengaruh negatif terhadap manajemen laba diterima.

Temuan ini sejalan dengan teori keagenan (*agency theory*) yang dikembangkan oleh Jensen & Meckling (1976). Dalam kerangka keagenan, manajemen laba dipandang sebagai konsekuensi perilaku dari biaya keagenan (*agency costs*) yang timbul akibat asimetri informasi dan konflik kepentingan antara prinsipal dan agen. Sejalan dengan perspektif tersebut, diperlukan mekanisme monitoring yang kuat untuk memitigasi konflik kepentingan antara prinsipal dan agen. Sistem *internal control* yang baik berfungsi sebagai instrumen pengawasan utama yang membatasi ruang gerak agen untuk melakukan manipulasi atau rekayasa laporan keuangan. Ketika prosedur operasional, pemisahan tugas, dan fungsi audit internal berjalan secara efektif, asimetri informasi antara prinsipal dan agen dapat diperkecil.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Boulhaga et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kualitas *internal control* yang lebih baik berkaitan dengan akrual diskresioner yang lebih rendah. Menurut Boulhaga et al. (2022), *internal control* memastikan penerapan kebijakan akuntansi yang tepat dan mencegah kesalahan estimasi akrual. Hasil ini juga konsisten dengan Zulfikar et al. (2021) yang menemukan bahwa pengungkapan pengendalian internal pada perbankan di Indonesia berkaitan dengan rendahnya manajemen laba. Akibatnya, celah bagi manajer untuk memanipulasi laba melalui rekayasa angka akrual menjadi tertutup, sehingga keandalan laporan keuangan meningkat dan biaya keagenan (*agency cost*) yang timbul akibat perilaku oportunistik manajemen dapat ditekan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan penerapan *internal control* cenderung diikuti oleh penurunan tingkat manajemen laba, sehingga hipotesis penelitian diterima. Perusahaan yang memiliki sistem *internal control* yang kuat cenderung tidak melakukan manipulasi laba melalui akrual diskresioner.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *gender diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen laba pada perusahaan sektor properti dan *real estate* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020–2025. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keberagaman gender dalam dewan

direksi cenderung diikuti oleh meningkatnya praktik manajemen laba. Selain itu, *internal control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap manajemen laba, yang mengindikasikan bahwa semakin lengkap penerapan pengendalian internal yang diungkapkan perusahaan, semakin rendah kecenderungan perusahaan melakukan praktik manajemen laba.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoretis dan praktis. Secara teoretis, temuan penelitian mendukung teori keagenan yang menjelaskan bahwa mekanisme pengawasan dalam perusahaan berperan penting dalam mengurangi perilaku oportunistik manajemen. Pengaruh negatif *internal control* terhadap manajemen laba menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang efektif mampu meminimalkan konflik kepentingan dan asimetri informasi antara manajemen dan pemegang saham. Sementara itu, pengaruh positif *gender diversity* terhadap manajemen laba mengindikasikan bahwa keberagaman gender belum tentu secara otomatis meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan dan masih dipengaruhi oleh karakteristik organisasi serta lingkungan bisnis perusahaan. Secara praktis, perusahaan perlu memperkuat sistem pengendalian internal guna meningkatkan kualitas pelaporan keuangan dan mengurangi peluang terjadinya manajemen laba. Selain itu, perusahaan tidak hanya perlu meningkatkan representasi perempuan dalam jajaran direksi, tetapi juga memastikan keterlibatan yang efektif dalam proses pengambilan keputusan strategis perusahaan.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini belum menyertakan variabel kontrol karakteristik perusahaan, seperti ukuran perusahaan, *leverage*, profitabilitas, dan likuiditas, sehingga hubungan yang diperoleh belum sepenuhnya terbebas dari pengaruh faktor lain. Kedua, pengukuran *internal control* menggunakan analisis konten dikotomi pada pengungkapan dalam laporan tahunan, yang hanya menangkap ada atau tidaknya pengungkapan dan belum menilai kualitas maupun efektivitas penerapan setiap prinsip. Ketiga, keberagaman gender hanya diuji pada dewan direksi, sedangkan keberagaman gender pada dewan komisaris dan komite audit belum diuji. Keempat, pengukuran manajemen laba difokuskan pada *accrual earnings management* sehingga belum mencakup *real earnings management*.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel kontrol karakteristik perusahaan, menggunakan penilaian kualitas penerapan *internal control* yang tidak hanya berbasis pengungkapan dikotomi, serta menguji keberagaman gender pada dewan komisaris dan komite audit. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengombinasikan pengukuran *accrual earnings management* dan *real earnings management* guna memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai praktik manajemen laba di perusahaan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Al-Absy, M. S. M. (2022). Impactful women directors and earnings management. *Cogent Business & Management*, *9*(1), 2148873. https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2148873

Alhossini, M. A., Zalata, A. M., Samaha, S. E., & Hessian, M. (2024). Monitoring female directors and earnings management, does corporate governance matter? *Cogent Business & Management*, *11*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2396538

Alves, S. (2023). Gender diversity on corporate boards and earnings management: Evidence for European Union listed firms. *Cogent Business & Management*, *10*(1), 2193138. https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2193138

Aryani, Y. A., Mahendrastiti, A. E., Setiawan, D., Arifin, T., & Gantyowati, E. (2024). Women director characteristics and earnings quality: Evidence from banking industry in Indonesia. *Cogent Business & Management*, *11*(1), 2304371. https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2304371

Attia, E. F., Yassen, S., Chafai, A., & Qotb, A. (2024). The impact of board gender diversity on the accrual/real earnings management practice: Evidence from an

emerging market. *Future Business Journal*, *10*(1), 1–18. https://doi.org/10.1186/s43093-024-00307-7

Bilan, Y., & Jurickova, V. (2021). Detection of earnings management by different models. *SHS Web of Conferences*, *92*, 02005. https://doi.org/10.1051/shsconf/20219202005

Boulhaga, M., Bouri, A., & Elbardan, H. (2022). The effect of internal control quality on real and accrual-based earnings management: Evidence from France. *Journal of Management Control*, *33*(4), 545–567. https://doi.org/10.1007/s00187-022-00348-5

Bui, T. H. (2024). Past, present, and future of earnings management research. *Cogent Business & Management*, *11*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2300517

Choirunnisa, R. (2022). Pengaruh manajemen laba akrual, manajemen laba riil dan intensitas persediaan terhadap agresivitas pajak. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, *2*(2), 103–119.

COSO. (2013). *Internal control — Integrated framework: Executive summary*. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.

Fitroni, N. A., & Feliana, Y. K. (2022). Pengaruh keragaman gender pada dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit terhadap manajemen laba. *Akuntansi dan Teknologi Informasi*, *15*(1), 8–21. https://doi.org/10.24123/jati.v15i1.4575

Ghaleb, B. A. A., Qaderi, S. A., Almashaqbeh, A., & Qasem, A. (2021). Corporate social responsibility, board gender diversity and real earnings management: The case of Jordan. *Cogent Business & Management*, *8*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1883222

Ikatan Akuntan Indonesia. (2024). *PSAK 115: Pendapatan dari kontrak dengan pelanggan*. Dewan Standar Akuntansi Keuangan, Ikatan Akuntan Indonesia.

Ikatan Akuntan Indonesia. (2024). *PSAK 240: Properti investasi*. Dewan Standar Akuntansi Keuangan, Ikatan Akuntan Indonesia.

Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, *3*(4), 305–360. https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X

Juliana, A. N., & Reskino, R. (2023). Internal control implementation and earning management: A mediation effect testing. *Maksimum: Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang*, *13*(2), 195–208. https://doi.org/10.26714/MKI.13.2.2023.195-208

Komala, F., Sari, M., & Meiden, C. (2022). Earnings management: Literature study of current development. *The Accounting Journal of Binaniaga*, *7*(2), 231–246. https://doi.org/10.33062/ajb.v7i2.7

Parapat, M. (2023). Pengaruh keahlian komite audit, auditor spesialisasi industri, dan pengendalian interna terhadap manajemen laba. *BALANCE: Jurnal Akuntansi, Auditing dan Keuangan*, *20*(1), 039–055.

Rahmitha, T. (2025). Pengaruh kualitas audit, diversity gender, profitabilitas, kepemilikan manajerial, dan ukuran perusahaan terhadap manajemen laba (studi empiris perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2019–2022). *Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan*, *6*(3), 60–73.

Ramadan, G. R. (2021). Board of directors gender diversity and real earnings management: Does female board of director matter? *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, *11*(2), 306–320. https://doi.org/10.22219/jrak.v11i2.15915

Ridanti, P. P., & Suryaningrum, D. H. (2021). The effect of financial distress, internal control, and debt structure on earnings management in companies registered in Indonesia Stock Exchange. *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, *5*(3), 15.

Thesing, J. (2023). Fair value accounting and earnings variability: Evidence from global real estate firms. *Corporate Ownership and Control*, *20*(3, special issue), 359. https://doi.org/10.22495/cocv20i3siart11

Ulandari, M. M., Basir, B., & Wahyuni, W. (2025). Pengaruh kecakapan manajerial, komite audit dan leverage terhadap manajemen laba (studi pada perusahaan manufaktur sektor makanan dan minuman yang terdaftar di BEI tahun 2021–2023). *Jurnal Ekonomi Sakti (JES)*, *14*(3), 309–325. https://doi.org/10.36272/jes.v14i3.433

Zulfikar, R., Millatina, F., Mukhtar, M., Astuti, K. D., Ismail, T., Meutia, M., & Fazri, E. (2021). Antecedents of disclosure on internal control and earnings management. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *8*(3), 391–397. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0391