BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:147), metode penelitian pendekatan deskriptif adalah:

> "...metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi mendalam dan interpretasi terhadap data-data yang telah disajikan".

Menurut Sugiyono (2023:8), metode penelitian kuantitatif adalah:

> "… metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditet

3.2 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:57), objek penelitian adalah: "… suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan".

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian yaitu *Gender Diversity*, *Board Ethnicity, Age Diversity*, dan *Tenure Diversity*

3.3 Unit Analisis dan Unit Observasi

3.3.1 Unit Analisis

Menurut Sugiyono (2023:54), Unit analisis adalah sesuatu yang berkaitan dengan fokus atau komponen yang diteliti. Dalam penelitian ini, yang menjadi unit analisis adalah Perusahaan Sektor Energi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2023.

3.3.2 Unit Observasi

Menurut Sugiyono (2023:145), Unit Observasi adalah sebagai berikut: "suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis".

Unit Observasi dalam penelitian ini adalah Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan periode 2019-2023 sektor energi, yang terdiri dari laporan posisi keuangan, laporan laba rugi, dan laporan arus kas. Peneliti melakukan analisis terhadap laporan keuangan perusahaan yang dipublikasikan dalam situs www.idx.com dan website perusahaan terkait

1. Data yang diperoleh dari *annual report* adalah profil dewan direksi yang meliputi: jumlah laki-laki dan perempuan, jumlah dewan direksi yang berusia muda (≤50 tahun) dan yang berusia tua (>50 tahun), jumlah dewan direksi yang memiliki etnis pribumi dan non pribumi berdasarkan nama, kewarganegaraan, dan riwayat pendidikan, jumlah dewan direksi yang memiliki masa jabatan baru (≤ 5 tahun) dan lama (>5 tahun)
2. Data yang diperoleh dari laporan posisi keuangan adalah total piutang, total asset, total liabilitas,aset tetap.
3. Data yang diperoleh dari laporan laba rugi diperoleh adalah laba bersih, total pendapatan,
4. Data yang diperoleh dari laporan arus kas adalah kas bersih dari aktivitas operasi.

3.4 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

3.4.1 Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2023:68), Definisi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

"Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

3.4.1.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2023:69),Variabel independen adalah

> "….variabel *stimulus, prediktor, antecedent.* Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang

mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atautimbulnya variabel dependen (terikat).”

Dalam penelitian ini terdapat empat (4) variabel independen (bebas) yang diteliti, yaitu:

1. ***Gender Diversity***

   Dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi yang merupakan gabungan dari definisi yang disampaikan oleh Anissa & Machdar (2019); Wijaya & Dwijayanti (2023); Raharjanti (2019).

   Gender Diversity adalah keberagaman antara laki-laki dan perempuan dalam dalam jajaran anggota dewan dan manajemen puncak. Keberagaman ini mendukung perbedaan karakteristik dan cara berpikir antara pria dan wanita dalam pengambilan keputusan perusahaan.

   Rumus untuk mengukur keberagaman gender menurut Harrison Klein (2007) dalam Khidmat et al., (2020), diformulasikan sebagai berikut:

$$Bi = 1 - \sum_{i=1}^{k} Pi^2$$

   Keterangan :

   Bi = Blau Index

   P = Presentase/ Proporsi dari masing-masing kategori

   i = kategori ke i

   k= jumlah kategori dalam suatu atribut tertentu

Blau Index akan menghasilkan rentang nilai 0-0,5. Jika 0 berarti homogen dan semakin mendekati 0,5 semakin heterogen (Herinda et al., 2021).

2. Board Ethnicity

Dalam penelitian ini penulis menggunakan definisi yang merupakan gabungan dari definisi yang disampaikan oleh Budhyarto dan Hasnawati (2023); Syauqani (2019); Wan Mohammad & Wasiuzzaman (2020).

Board Ethnicity adalah keberagaman etnis dalam dewan perusahaan, yang dapat memperluas perspektif dalam pengambilan keputusan. Keberagaman ini terbentuk dari kesamaan asal usul, identitas kelompok, serta faktor seperti kekerabatan, agama, bahasa, tempat tinggal, dan penampilan fisik.

Koentjaraningrat dalam Chuzaimah (2012), membedakan etnis yang ada di Indonesia menjadi etnis pribumi dan etnis non-pribumi. Etnis pribumi adalah etnis yang nenek moyangnya merupakan penduduk asli Indonesia seperti etnis Jawa, Sunda, Batak, Bali, dan sebagainya sedangkan etnis non-pribumi adalah etnis yang merupakan keturunan asing atau nenek moyangnya berasal dari bangsa lain.

Menurut Sibarani (2004:109) dalam Kafaabillah (2018), Marga "nama keluarga/ kerabat" adalah nama yang diberikan kepada seseorang dengan otomatis berdasarkan kekerabatan yang unilinear atau garis keturunan

geneologis secara patrilineal dari satu nenek moyang. Oleh karena itu, melalui marga dapat diketahui asal-usul kekerabatan pada diri seseorang.

Rumus untuk mengukur *Board Ethnicity* menurut Harrison Klein (2007) dalam Khidmat et al., (2020), diformulasikan sebagai berikut :

$$Bi = 1 - \sum_{i=1}^{k} Pi^2$$

Keterangan :

Bi = Blau Index

P = Presentase/ Proporsi dari masing-masing kategori

i = kategori ke i

k= jumlah kategori dalam suatu atribut tertentu

Blau Index akan menghasilkan rentang nilai 0-0,5. Jika 0 berarti homogen dan semakin mendekati 0,5 semakin heterogen (Herinda et al., 2021).

3. Age Diversity

Dalam penelitian ini menggunakan definisi yang merupakan gabungan dari definisi yang disampaikan oleh (Pramesti & Nita, 2022); Aguilera & Jackson (2010) dalam (Nugraha, 2024); (Lestari & Mutmainah, 2020)

Age diversity merupakan persebaran usia anggota dewan direksi dalam struktur perusahaan. Rentang usia yang lebih luas dapat menciptakan lingkungan kerja

yang dinamis serta tenaga kerja multigenerasi dengan beragam keahlian yang bermanfaat bagi perusahaan dan memungkinkan untuk menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih seimbang.

Menurut Rahma et al., (2024), Dewan direksi berusia > 50 tahun sudah pasti memiliki pemikiran yang matang dan banyak pengalaman.

Perhitungan Blau index melihat usia anggota dewan direksi di bawah 50 tahun dan di atas 50 tahun, dikelompokkan dan dimasukkan ke dalam pengukuran (Gustiana et al., 2021). Rumus untuk mengukur keberagaman age diversity menurut Harrison Klein (2007) dalam Khidmat et al., (2020), diformulasikan sebagai berikut :

$$Bi = 1 - \sum_{i=1}^{k} Pi^2$$

Keterangan :

Bi = Blau Index

P = Presentase/ Proporsi dari masing-masing kategori

i = kategori ke i

k= jumlah kategori dalam suatu atribut tertentu

Blau Index akan menghasilkan rentang nilai 0-0,5. Jika 0 berarti homogen dan semakin mendekati 0,5 semakin heterogen (Herinda et al., 2021).

4. Tenure Diversity

Dalam penelitian ini menggunakan definisi yang merupakan gabungan dari definisi yang disampaikan oleh Novandri Nur Amin dan Sunarjanto (2016) dalam Lestari dan Mutmainah (2020); Lestari dan Cahyonowati (2013) dalam Putri & Darmayanti (2021); Saputra et al., (2023)

Tenure Diversity merupakan keberagaman yang menggambarkan campuran anggota dewan direksi baru dan anggota dewan direksi yang sudah lama menjabat untuk jangka waktu yang lama.

Menurut Hidayati (2017), Masa jabatan dewan direksi dikategorikan menjadi dua yaitu anggota dengan masa jabatan lebih dari 5 tahun dan anggota dengan masa jabatan kurang dari 5 tahun.

Menurut Pramesti & Nita (2022), waktu yang dibutuhkan manajer baru untuk mendapatkan pemahaman yang tepat tentang perusahaan adalah antara 3 dan 5 tahun.

Rumus untuk mengukur keberagaman Tenure Diversity menurut Harrison Klein (2007) dalam Khidmat et al., (2020), diformulasikan sebagai berikut:

$$Bi = 1 - \sum_{i=1}^{k} Pi^2$$

Keterangan :

Bi = Blau Index

P = Presentase/ Proporsi dari masing-masing kategori

i = kategori ke i

k= jumlah kategori dalam suatu atribut tertentu

Blau Index akan menghasilkan rentang nilai 0-0,5. Jika 0 berarti homogen dan semakin mendekati 0,5 semakin heterogen (Herinda et al., 2021).

3.4.1.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2023:69), Variabel Independen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah manajemen laba.

1. **Manajemen Laba**

   Dalam penelitian ini menggunakan definisi yang merupakan gabungan dari definisi yang disampaikan oleh Davidson, Stickney, dan Weil (1987) dalam Sri Sulistyanto (2018); Wiratama & Budiwitjaksono (2021); Sri Sulistyanto, (2018:48), Manajemen laba adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh manajer perusahaan untuk mempengaruhi laporan keuangan guna mencapai tingkat laba yang diinginkan dengan menyembunyikan, menunda pengungkapan, atau

mengubah informasi keuangan dengan tujuan memanipulasi persepsi pemangku kepentingan terhadap kondisi dan kinerja perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengukuran Model Jones Modifikasi (1991) karena Menurut Sulistyanto (2018:197), Model jones dimodifikasi (*modified jones model*) merupakan modifikasi dari model Jones yang didesain untuk mengeliminasi kecenderungan untuk menggunakan perkiraan yang bisa salah dari model Jones untuk menentukan discretionary accruals ketika discretion melebihi pendapatan. Model ini banyak digunakan dalam penelitian penelitian akuntansi karena dinilai merupakan model yang paling baik dalam mendeteksi manajemen laba dan memberikan hasil paling robust.

Langkah I: Menghitung *total accrual* (TAC) yaitu laba bersih tahun t dikurangi arus kas operasi tahun t dengan rumus sebagai berikut:

$$TAC = Net\ Income - Cashflow\ from\ operation$$

Selanjutnya, *total accrual* (TA) diestimasi dengan *Ordinary Least Square* sebagai berikut:

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

Langkah II: Dengan koefisien regresi seperti pada rumus di atas, maka *nondiscretionary accruals* (NDA) ditentukan dengan formula sebagai berikut:

$$NDA_{i,t} = \beta_1 \left(\frac{1}{A_{i,t-1}} \right) + \beta_2 \left(\frac{REV_{i,t} - REV_{i,t-1}}{A_{i,t-1}} - \frac{REC_{i,t} - REC_{i,t}}{A_{i,t-1}} \right) + \beta_3 \left(\frac{PPE_{i,t}}{A_{i,t-1}} \right)$$

Langkah III: Terakhir, *discretionary accruals* (DA) sebagai ukuran manajemen laba ditentukan dengan formula berikut:

$$DA_{I,t} = \frac{TAC_{i,t}}{A_{i,t}} - NDA_{i,t}$$

Keterangan:

$\mathrm{TAC_{i,t}}$: Total accruals perusahaan i pada periode t.

$\mathrm{N_{i,t}}$: Laba bersih perusahaan i pada periode t.

$\mathrm{CFO_{i,t}}$: Arus kas operasi perusahaan i pada periode t.

$\mathrm{A_{i,t-1}}$: Total asset perusahaan i pada periode t-1.

$Rev_{\mathrm{i,t}}$: Pendapatan perusahaan i pada tahun t

$Rev_{\mathrm{i,t-1}}$: Pendapatan perusahaan i pada tahun t dikurangi dengan penjualan perusahaan i pada tahun t-1.

$REC_{\mathrm{i,t}}$: Piutang usaha perusahaan i pada tahun t

$REC_{\mathrm{i,t-1}}$: Piutang usaha perusahaan i pada tahun t-1

$\mathrm{PPE_{i,t}}$: Total aset tetap berwujud (Gross property, plant and equipment) perusahaan i pada periode t.

$\mathrm{NDA_{i,t}}$: Non discretionary accruals perusahaan i pada periode t.

$\mathrm{DA_{i,t}}$: Descretionary accruals perusahaan i pada periode t.

3.4.2 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Gender Diversity (X1)	*Gender Diversity* adalah keberagaman antara laki-laki dan perempuan dalam dalam jajaran anggota dewan dan manajemen puncak. Keberagaman ini mendukung perbedaan karakteristik dan cara berpikir antara pria dan wanita dalam pengambilan keputusan perusahaan Anissa & Machdar (2019); Wijaya &	Menurut Harrison Klein (2007) dalam Khidmat et al., (2020), diformulasikan sebagai berikut : $$Bi = 1 - \sum_{i=1}^{k} Pi^2$$ Keterangan : *Bi = Blau Index* P = Presentase/ Proporsi dari masing-masing kategori *i* = kategori ke i *k*= jumlah kategori dalam suatu atribut tertentu *Blau Index* akan menghasilkan rentang nilai 0-0,5. Jika 0 berarti homogen dan semakin mendekati 0,5 semakin heterogen atau semakin beragam (Herinda et al., 2021).	Rasio

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
	Dwijayanti (2023); Raharjanti (2019).		
Board Ethnicity (X2)	*Board Ethnicity* adalah keberagaman etnis dalam dewan perusahaan, yang dapat memperluas perspektif dalam pengambilan keputusan. Keberagaman ini terbentuk dari kesamaan asal usul, identitas kelompok, serta faktor seperti kekerabatan, agama, bahasa, tempat tinggal, dan penampilan fisik. Budhyarto dan Hasnawati (2023);	$Bi = 1 - \sum_{i=1}^{k} Pi^2$ Keterangan : *Bi = Blau Index* P = Presentase/ Proporsi dari masing-masing kategori *i* = kategori ke i *k*= jumlah kategori dalam suatu atribut tertentu *Blau Index* akan menghasilkan rentang nilai 0-0,5. Jika 0 berarti homogen dan semakin mendekati 0,5 semakin heterogen atau semakin beragam (Herinda et al., 2021).	Rasio

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
	Syauqani (2019); Wan Mohammad & Wasiuzzaman (2020)		
Age Diversity (X3)	*Age diversity* dalam dewan direksi merupakan persebaran usia anggota dewan direksi dalam struktur perusahaan. Rentang usia yang lebih luas dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis serta tenaga kerja multigenerasi dengan beragam keahlian yang bermanfaat bagi perusahaan dan memungkinkan untuk menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih seimbang. (Pramesti & Nita, 2022); Aguilera & Jackson (2010) dalam (Nugraha, 2024); (Lestari & Mutmainah, 2020)	$Bi = 1 - \sum_{i=1}^{k} Pi^2$ Keterangan : *Bi = Blau Index* P = Presentase/ Proporsi dari masing-masing kategori *i* = kategori ke i *k*= jumlah kategori dalam suatu atribut tertentu *Blau Index* akan menghasilkan rentang nilai 0-0,5. Jika 0 berarti homogen dan semakin mendekati 0,5 semakin heterogen atau semakin beragam (Herinda et al., 2021).	Rasio
Tenure Diversity (X4)	*Tenure Diversity* merupakan keberagaman yang menggambarkan campuran anggota dewan baru dan	. $Bi = 1 - \sum_{i=1}^{k} Pi^2$	Rasio

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
	anggota dewan yang sudah lama menjabat untuk jangka waktu yang lama. Novandri Nur Amin dan Sunarjanto (2016) dalam Lestari dan Mutmainah (2020); Lestari dan Cahyonowati (2013) dalam Putri & Darmayanti (2021); Saputra et al., (2023)	Keterangan : *Bi = Blau Index* P = Presentase/ Proporsi dari masing-masing kategori *i* = kategori ke i *k*= jumlah kategori dalam suatu atribut tertentu *Blau Index* akan menghasilkan rentang nilai 0-0,5. Jika 0 berarti homogen dan semakin mendekati 0,5 semakin heterogen atau semakin beragam (Herinda et al., 2021).	
Manajemen Laba (Y)	Manajemen laba adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh manajer perusahaan untuk mempengaruhi laporan keuangan guna mencapai tingkat laba yang diinginkan dengan menyembunyikan, menunda pengungkapan, atau mengubah informasi keuangan dengan tujuan memanipulasi persepsi pemangku kepentingan terhadap kondisi dan kinerja perusahaan.	$DA_{I,t} = \frac{TAC_{i,t}}{A_{i,t}} - NDA_{i,t}$ Dengan kriteria: Menurut Sulistiyanto (2018:226), Jika nilai DA>0 maka perusahaan melakukan manajemen laba sedangkan jika DA≤0 maka tidak melakukan manajemen laba.	Nominal

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
	Davidson, Stickney, dan Weil (1987) dalam Sri Sulistyanto (2018); Wiratama & Budiwitjaksono (2021); Sri Sulistyanto, (2018:48).		

3.5 Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2023), Populasi adalah "…wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Berdasarkan definisi di atas, populasi dalam penelitian ini adalah Perusahaan Sektor Energi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2019-2023. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 83 perusahaan.

Berikut adalah daftar Perusahaan Sektor Energi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2019-2023.

Tabel 3.2

Daftar Populasi Perusahaan Sektor Energi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2019-2023

No	Kode	Nama Perusahaan
1	ABMM	ABM Investama Tbk.
2	ADMR	Adaro Minerals Indonesia Tbk.
3	ADRO	Adaro Energy Indonesia Tbk.
4	AIMS	Akbar Indo Makmur Stimec Tbk.
5	AKRA	AKR Corporindo Tbk.
6	APEX	Apexindo Pratama Duta Tbk.
7	ARII	Atlas Resources Tbk.
8	ARTI	Ratu Prabu Energi Tbk.
9	BBRM	Pelayaran Nasional Bina Buana Raya Tbk.
10	BESS	Batulicin Nusantara Maritim Tbk.
11	BIPI	Astrindo Nusantara Infrastruktur Tbk.
12	BOSS	Borneo Olah Sarana Sukses Tbk.
13	BSML	Bintang Samudera Mandiri Lines Tbk.
14	BSSR	Baramulti Suksessarana Tbk.
15	BULL	Buana Lintas Lautan Tbk.
16	BUMI	Bumi Resources Tbk.
17	BYAN	Bayan Resources Tbk.
18	CANI	Capitol Nusantara Indonesia Tbk.
19	CBRE	Cakra Buana Resources Energi Tbk.
20	CNKO	Exploitasi Energi Indonesia Tbk.
21	COAL	Black Diamond Resources Tbk.
22	CUAN	Petrindo Jaya Kreasi Tbk.
23	DEWA	Darma Henwa Tbk.
24	DOLI	Delta Dunia Makmur Tbk.
25	DSSA	Dian Swastatika Sentosa Tbk.
26	DWGL	Dwi Guna Laksana Tbk.
27	ELSA	Elnusa Tbk.
28	ENRG	Energi Mega Persada Tbk.
29	FIRE	Alfa Energi Investama Tbk.
30	GEMS	Golden Energy Mines Tbk.
31	GTBO	Garda Tujuh Buana Tbk.
32	GTSI	GTS Internasional Tbk.
33	HILL	Hillcon Tbk.
34	HITS	Humpuss Intermoda Transportasi Tbk.
35	HRUM	Harum Energy Tbk.
36	HUMI	Humpuss Maritim Internasional Tbk.

No	Kode	Nama Perusahaan
37	IATA	MNC Energy Investment Tbk.
38	INDY	Indika Energy Tbk.
39	INPS	Indah Prakasa Sentosa Tbk.
40	ITMA	Sumber Energy Andalan Tbk.
41	ITMG	Indo Tambangraya Megah Tbk.
42	KKGI	Resource Alam Indonesia
43	KOPI	Mitra Energi Persada Tbk.
44	LEAD	Logindo Samudramakmur Tbk.
45	MAHA	Mandiri Herindo Adiperkasa Tbk.
46	MBAP	Mitrabara Adiperdana Tbk.
47	MBSS	Mitrabahtera Segara Sejati Tbk.
48	MCOL	Prima Andalan Mandiri Tbk.
49	MEDC	Medco Energi Internasional Tbk.
50	MTFN	Capitalinc Investment Tbk.
51	MYOH	Samindo Resources Tbk.
52	PGAS	Perusahaan Gas Negara Tbk.
53	PKPK	Perdana Karya Perkasa Tbk.
54	PSSI	IMC Pelita Logistik Tbk.
55	PTBA	Bukit Asam Tbk.
56	PTIS	Indo Straits Tbk.
57	PTRO	Petrosea Tbk.
58	RAJA	Rukun Raharja Tbk.
59	RGAS	Kian Santang Muliatama Tbk.
60	RIGS	Rig Tenders Indonesia Tbk.
61	RMKE	RMK Energy Tbk.
62	RMKO	Royaltama Mulia Kontraktorindo Tbk.
63	RUIS	Radiant Utama Interinsco Tbk.
64	SGER	Sumber Global Energy Tbk.
65	SHIP	Sillo Maritime Perdana Tbk.
66	SICO	Sigma Energy Compressindo Tbk.
67	SMMT	Golden Eagle Energy Tbk.
68	SMRU	SMR Utama Tbk.
69	SOCI	Soechi Lines Tbk.
70	SUGI	Sugih Energy Tbk.
71	SUNI	Sunindo Pratama Tbk.
72	SURE	Super Energy Tbk.
73	TAMU	Pelayaran Tamarin Samudra Tbk.
74	TPCI	Transcoal Pacific Tbk.
75	TEBE	Dana Brata Luhur Tbk.
76	TOBA	TBS Energi Utama Tbk.

No	Kode	Nama Perusahaan
77	TPMA	Trans Power Marine
78	TRAM	Trada Alam Minera Tbk.
79	UNIQ	Ultima Nitra Tbk.
80	WINS	Wintermar Offshore Marine Tbk.
81	WOWS	Ginting Jaya Energi Tbk.
82	JSKY	Sky Energy Indonesia Tbk.
83	SEMA	Semacom Integrated Tbk.

Sumber: www.idx.com

3.5.2 Teknik sampling dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:81), teknik sampling adalah: "… teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan dipakai dalam penelitian, terdapat beberapa berbagai teknik sampling yang digunakan".

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan penulis yaitu *non probability sampling*, dengan metode *purposive sampling*.

Menurut Sugiyono (2023:84), *Non probability sampling* adalah: "… teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2023:85).

Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* karena tidak semua sampel memiliki kriteria sesuai yang telah ditentukan oleh penulis. Oleh karena itu, sampel yang dipilih tentunya berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan penulis untuk mendapatkan sampel yang *representatif*.

Adapun kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan yang tidak melaksanakan IPO setelah tahun 2018.
2. Perusahaan yang tidak mengalami *delisting* selama tahun 2019-2023.
3. Perusahaan yang menyajikan laporan keuangan dalam mata uang Dollar Amerika (USD).
4. Perusahaan yang mempublikasikan laporan tahunan (*annual report*) tengkap dalam website www.idx.com dan website perusahaan masing-masing dalam masa penelitian tahun 2019-2023.
5. Perusahaan yang mengungkapkan data yang diperlukan terkait dengan variabel yang diteliti dalam penelitian selama tahun 2019-2023.

Tabel 3.3

Kriteria Pemilihan Sampel

No	Keterangan	Jumlah
	Populasi Perusahaan Sektor Energi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2019-2023.	83
1.	**Dikurangi:** Perusahaan yang melaksanakan IPO setelah tahun 2018.	(21)
2.	**Dikurangi:** Perusahaan yang mengalami delisting selama tahun 2019-2023.	(7)

3.	**Dikurangi:** Perusahaan yang menyajikan laporan keuangannya tidak menggunakan mata uang Dollar Amerika (USD).	(22)
4.	**Dikurangi:** Perusahaan yang mempublikasikan laporan tahunan (*annual report*) tidak lengkap dalam website www.idx.com dan website perusahaan masing-masing dalam masa penelitian tahun 2019-2023.	(4)
5.	**Dikurangi:** Perusahaan yang tidak mengungkapkan data yang diperlukan terkait dengan variabel yang diteliti dalam penelitian selama tahun 2019-2023.	(14)
	Sampel Penelitian	15
	Total Jumlah Sampel	15 x 5 Tahun = 75

Sumber: data diolah penulis (2025)

Berdasarkan kriteria pada tabel 3.3 di atas dihasilkan 15 Perusahaan Sektor Energi sebagai sampel penelitian. Berikut ini nama-nama Perusahaan Sektor Energi yang telah memenuhi kriteria dan terpilih menjadi sampel penelitian berdasarkan *purposive sampling* yang mendukung penelitian, dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3. 4

Daftar Perusahaan Sektor Energi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2023 yang Menjadi Sampel Penelitian

No	Kode Saham	Nama Perusahaan
1.	ITMG	Indo Tambangraya Megah Tbk.
2.	MBAP	Mitrabara Adiperdana Tbk.

3.	APEX	Apexindo Pratama Duta Tbk.
4.	BSSR	Baramulti Suksessarana Tbk.
5.	BUMI	Bumi Resources Tbk.
6.	BYAN	Bayan Resources Tbk.
7.	DSSA	Dian Swastatika Sentosa Tbk
8.	GEMS	Golden Energy Mines Tbk.
9.	INDY	Indika Energy Tbk.
10.	MYOH	Samindo Resources Tbk.
11.	TOBA	TBS Energi Utama Tbk.
12.	PTRO	Petrosea Tbk.
13.	PSSI	IMC Pelita Logistik Tbk.
14.	WINS	Wintermar Offshore Marine Tbk.
15.	MEDC	Medco Energi Internasional Tbk

Sumber: www.idx.com, data diolah penulis

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:173), yang dimaksud dengan data sekunder adalah: "… sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen".

Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan adalah laporan posisi keuangan, laporan laba rugi, laporan arus kas, laporan tahunan yang diterbitkan oleh Perusahaan Sektor Energi tahun 2019-2023. Data tersebut diperoleh dari website resmi masing-masing perusahaan serta website Bursa Efek Indonesia (BEI) melalui situs www.idx.co.id.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2023:137), teknik pengumpulan data adalah: "… cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian".

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*). Definisi studi kepustakaan (*library research*) menurut Moh. Nazir (2011:111) adalah:

"… teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelahaan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan".

Pengumpulan data dengan teknik studi kepustakaan (*library research*) pada penelitian ini yaitu dengan cara mengumpulkan data-data berupa dokumen laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan yang ada kaitannya dengan objek pembahasan. Pengumpulan data berasal dari www.idx.co.id, dan website perusahaan. Selain itu, pengumpulan data juga berasal dari situs-situs yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.7 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2023:137), analisis data adalah sebagai berikut:

> "Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan".

Dalam menemukan data diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya, yang dapat digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk menarik kesimpulan. Saat menganalisis data yang dikumpulkan untuk menarik kesimpulan, penulis melakukan perhitungan, pengolahan dan penganalisaan dengan bantuan program IBM *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) Versi 25 sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022:147), analisis deskriptif adalah "...statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

Analisis deskriptif bertujuan memberikan penjelasan mengenai variabel-variabel yang akan diamati. Tahap-tahap yang dilakukan untuk menganalisis *Gender Diversity*, *Board Ethnicity*, *Age Diversity*, dan *Tenure Diversity* adalah sebagai berikut:

1. *Gender Diversity*

   Untuk dapat memperoleh nilai *gender diversity* yang sesuai dengan kriteria, maka dibutuhkan langkah-langkah tepat sebagai berikut :

   a. Mencari keberagaman gender dewan direksi dalam laporan tahunan perusahaan (annual report) yang terletak pada profil dewan direksi.

b. Mencari Indeks Blau dari gender dewan direksi dengan 2 kategori, yaitu dewan direksi perempuan dan laki-laki.
c. Menjumlahkan dewan direksi perempuan dan laki-laki.
d. Membagi nilai masing-masing kategori dari total seluruh dewan direksi.
e. Mengurangi angka 1 dengan jumlah kuadrat dari proporsi masing-masing kategori dalam suatu kelompok.
f. Menerapkan kriteria *Gender Diversity* yang terdiri atas 5 kriteria yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Menurut (Herinda et al., 2021), Blau Index akan menghasilkan rentang nilai 0-0,5. Jika 0 berarti homogen dan semakin mendekati 0,5 semakin heterogen atau semakin beragam.

Tabel 3.5

Kriteria Penilaian Gender Diversity

Rentang Nilai	Kriteria
$0,4 < x \leq 0,5$	Sangat Tinggi
$0,3 < x \leq 0,4$	Tinggi
$0,2 < x \leq 0,3$	Sedang
$0,1 < x \leq 0,2$	Rendah
$0 < x \leq 0,1$	Sangat Rendah

Sumber : Kilic & Kuzey (2019) dalam Herinda et al., (2021)

g. Membuat kesimpulan *gender diversity* pertahun pada masing-masing perusahaan dengan cara membandingkan indeks blau pertahun dengan kriteria kesimpulan pada tabel 3.5

h. Membuat kesimpulan *gender diversity* per perusahaan dengan menghitung rata-rata indeks blau perusahaan selama 5 tahun dan membandingkannya dengan tabel 3.5

i. Membuat kesimpulan variabel *gender diversity* dengan menghitung rata-rata dari seluruh blau indeks (15 perusahaan selama 5 tahun) dan membandingkannya dengan kriteria kesimpulan Tabel 3.5

2. *Board Ethnicity*

Untuk dapat memperoleh nilai *board ethnicity* yang sesuai dengan kriteria, maka dibutuhkan langkah-langkah tepat sebagai berikut :

a. Mencari keberagaman etnis dewan direksi (*Board Ethnicity*) dalam laporan tahunan perusahaan (annual report) yang terletak pada profil dewan direksi.

b. Mencari Indeks Blau dari etnis dewan direksi yang dikategorikan menjadi 2 kategori, yaitu pribumi dan non pribumi. Penulis membuat kesimpulan pribumi dengan kriteria Nama Marga, Kewarganegaraan Indonesia, Riwayat Pendidikan S1 di Indonesia.

c. Menjumlahkan dewan direksi yang memiliki etnis pribumi dan non pribumi.

d. Membagi nilai masing-masing kategori etnis dari total seluruh etnis

e. Mengkuadratkan masing-masing hasil pembagian kategori etnis.

f. Menjumlahkan proporsi kategori etnis yang sudah dikuadratkan.

g. Mengurangkan proporsi kategori etnis yang sudah dikuadratkan dengan angka 1.

h. Menerapkan kriteria *Board Ethnicity* yang terdiri atas 5 kriteria yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Menurut Kilic & Kuzey (2019) dalam Herinda et al., (2021), *Blau Index* akan menghasilkan rentang nilai 0-0,5. Jika 0 berarti homogen dan semakin mendekati 0,5 semakin heterogen atau semakin beragam.

Tabel 3.6

Kriteria Penilaian *Board Ethnicity*

Rentang Nilai	Kriteria
0,4 < x ≤0,5	Sangat Tinggi
0,3 < x ≤0,4	Tinggi
0,2 < x ≤0,3	Sedang
0,1 < x ≤0,2	Rendah
0< x ≤0,1	Sangat Rendah

Sumber : Kilic & Kuzey (2019) dalam Herinda et al., (2021)

i. Membuat kesimpulan *board ethnicity* pertahun pada masing-masing perusahaan dengan cara membandingkan indeks blau pertahun dengan kriteria kesimpulan pada tabel 3.6

j. Membuat kesimpulan *board ethnicity* per perusahaan dengan menghitung rata-rata indeks blau perusahaan selama 5 tahun dan membandingkannya dengan tabel 3.6

k. Membuat kesimpulan variabel *board ethnicity* dengan menghitung rata-rata dari seluruh blau indeks (15 perusahaan selama 5 tahun) dan membandingkannya dengan kriteria kesimpulan Tabel 3.6

3. *Age Diversity*

a. Mencari keberagaman usia dewan direksi (*Age Diversity*) dalam laporan tahunan perusahaan (*annual report*) yang terletak pada profil dewan direksi.

b. Mencari Indeks Blau dari usia dewan direksi yang dikategorikan menjadi 2 kategori, yaitu dewan direksi berusia muda dan dibawah 50 tahun (<50 tahun) dan dewan direksi berusia lebih tua di atas atau sama dengan 50 tahun (≥50 tahun).

c. Menjumlahkan dewan direksi yang berusia muda dan berusia lebih tua.

d. Membagi nilai masing-masing kategori usia dari total seluruh usia.

e. Mengkuadratkan masing-masing hasil pembagian kategori usia.

f. Menjumlahkan proporsi kategori usia yang sudah dikuadratkan.

g. Mengurangkan proporsi kategori usia yang sudah dikuadratkan dengan angka 1.

h. Menerapkan kriteria *Age Diversity* yang terdiri atas 5 kriteria yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Menurut Herinda et al.,

(2021) Blau Index akan menghasilkan rentang nilai 0-0,5. Jika 0 berarti homogen dan semakin mendekati 0,5 semakin heterogen atau semakin beragam.

Tabel 3. 7

Kriteria Penilaian *Age Diversity*

Rentang Nilai	Kriteria
0,4 < x ≤0,5	Sangat Tinggi
0,3 < x ≤0,4	Tinggi
0,2 < x ≤0,3	Sedang
0,1 < x ≤0,2	Rendah
0< x ≤0,1	Sangat Rendah

Sumber : Kilic & Kuzey (2019) dalam Herinda et al., (2021)

i. Membuat kesimpulan *Age Diversity* pertahun pada masing-masing perusahaan dengan cara membandingkan indeks blau pertahun dengan kriteria kesimpulan pada tabel 3.7
j. Membuat kesimpulan *Age Diversity* per perusahaan dengan menghitung rata-rata indeks blau perusahaan selama 5 tahun dan membandingkannya dengan tabel 3.7
k. Membuat kesimpulan variabel *Age Diversity* dengan menghitung rata-rata dari seluruh blau indeks (15 perusahaan selama 5 tahun) dan membandingkannya dengan kriteria kesimpulan Tabel 3.7

4. *Tenure Diversity*

    a. Mencari keberagaman masa jabatan dewan direksi (*Tenure Diversity*) dalam laporan tahunan perusahaan (*annual report*) yang terletak pada profil dewan direksi.
    b. Mencari Indeks Blau dari usia dewan direksi yang dikategorikan menjadi 2 kategori, yaitu dewan direksi yang memiliki masa jabatan baru dibawah atau sama dengan 5 tahun (≤ 5 tahun) dan dewan direksi yang memiliki masa jabatan lama di atas 5 tahun (>5 tahun).
    c. Menjumlahkan dewan direksi yang memiliki masa jabatan baru dan masa jabatan lama.
    d. Membagi nilai masing-masing kategori masa jabatan dari total seluruh masa jabatan.
    e. Mengkuadratkan masing-masing hasil pembagian kategori masa jabatan.
    f. Menjumlahkan proporsi kategori masa jabatan yang sudah dikuadratkan.
    g. Mengurangkan proporsi kategori masa jabatan yang sudah dikuadratkan dengan angka 1.
    h. Menerapkan kriteria Tenure Diversity yang terdiri atas 5 kriteria yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Menurut Herinda et al., (2021) Blau Index akan menghasilkan rentang nilai 0-0,5. Jika 0 berarti homogen

i. Menerapkan kriteria *Tenure Diversity* yang terdiri atas 5 kriteria yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Menurut Herinda et al. (2021), Blau Index akan menghasilkan rentang nilai 0-0,5. Jika 0 berarti homogen dan semakin mendekati 0,5 semakin heterogen atau semakin beragam.

Tabel 3. 8

Kriteria Penilaian *Tenure Diversity*

Rentang Nilai	Kriteria Penilaian
$0,4 < x \leq 0,5$	Sangat Tinggi
$0,3 < x \leq 0,4$	Tinggi
$0,2 < x \leq 0,3$	Sedang
$0,1 < x \leq 0,2$	Rendah
$0 < x \leq 0,1$	Sangat Rendah

Sumber: Kilic & Kuzey (2019) dalam Herinda et al., (2021)

j. Membuat kesimpulan *Tenure Diversity* pertahun pada masing-masing perusahaan dengan cara membandingkan indeks blau pertahun dengan kriteria kesimpulan pada tabel 3.8

k. Membuat kesimpulan *Tenure Diversity* per perusahaan dengan menghitung rata-rata indeks blau perusahaan selama 5 tahun dan membandingkannya dengan tabel 3.8

l. Membuat kesimpulan variabel *Tenure Diversity* dengan menghitung rata-rata dari seluruh blau indeks (15 perusahaan selama 5 tahun) dan membandingkannya dengan kriteria kesimpulan Tabel 3.8

5. Manajemen Laba

Untuk dapat melihat penilaian atas variabel tersebut, dapat dibuat tabel distribusi seperti di bawah ini. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Total Accruals (TAC) dalam hal ini data diperoleh dari laporan arus kas dan laporan laba rugi.
b. Menentukan total aset, total piutang dan aset tetap dalam hal ini data diperoleh dari laporan posisi keuangan.
c. Menentukan pendapatan dalam hal ini data diperoleh laporan laba rugi.
d. Menentukan Discretionary Accruals (DA) dengan membagi total akrual tahun t dengan total aset tahun t-1 lalu dikurangi dengan Non Discretionary Accruals (NDTA).
e. kriteria penilaian manajemen laba menurut Sulistiyanto (2018:226), Jika nilai DA>0 maka perusahaan melakukan manajemen laba sedangkan jika DA≤0 maka tidak melakukan manajemen laba..

Tabel 3.9

Kriteria Penilaian Manajemen Laba

Klasifikasi	Kriteria	Dummy
DA>0	Melakukan Manajemen Laba	1
DA≤0	Tidak Melakukan Manajemen Laba	0

Sumber : Sri Sulistyanto (2018:165)

f. Membuat kesimpulan manajemen laba per tahun per perusahaan dengan membandingkan nilai discretionary accrual (DA) dengan

kriteria yang telah ditetapkan pada tabel 3.9 dan memberikan skor dummy

g. Membuat kesimpulan manajemen laba per perusahaan dengan menghitung berapa tahun perusahaan melakukan manajemen laba.
h. Membuat kesimpulan variabel manajemen laba dengan menghitung berapa perusahaan yang melakukan manajemen laba dan membandingkannya dengan tabel 3.10

Tabel 3. 10

Kriteria Kesimpulan Manajemen Laba

Jumlah Perusahaan	Kesimpulan
15	Manajemen Laba dilakukan oleh Seluruh perusahaan
8-14	Manajemen Laba dilakukan oleh Sebagian besar perusahaan
1-7	Manajemen Laba dilakukan oleh Sebagian kecil perusahaan
0	Manajemen Laba tidak dilakukan oleh Seluruh perusahaan

3.7.2 Analisis Asosiatif

Analisis Asosiatif Menurut Sugiyono (2023:230), Penelitian asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini analisis asosiatif digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *Gender Diversity*, *Board Ethnicity*, *Age diversity*, dan *Tenure Diversity* terhadap manajemen laba.

3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka terlebih dahulu harus memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

1. Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2018:105), Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel (bebas). Jika variabel saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel yang nilai kolerasi antar variabel sama dengan nol.

Menurut Ghozali (2021:157), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. "Nilai R2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel tidak berarti bebas dari multikorealitas.

3. Multikolinearitas juga dapat dilihat dari:

    a. *Tolerance value* dan lawannya

    b. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel dependen lainnya. *Tolerance value* mengukur variabilitas variabel yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF=1/ *tolerance*). Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:

1. *Tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.
2. *Tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas".

Menurut Singgih Santoso (2012:236), rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\boldsymbol{VIF = \frac{1}{Tolerance}\ atau\ Tolerance = \frac{1}{VIF}}$$

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Ghozali (2021:120).

Danang Sunyoto (2016:90), menjelaskan uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

> "Dalam persamaan regresi beranda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas".

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya yang telah distudentized). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

a. Jika pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021:137-138).

3. Uji Autokorelasi

Menurut Singgih Santoso (2012:241), uji autokolerasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan ada problem autokolerasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokolerasi.

Menurut Danang Sunyoto (2016:98), salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokolerasi dengan uji Durbin-Watson (DW-Test) dengan ketentuan sebagai berikut:

$$\boldsymbol{D - W = \frac{\sum(et - et - 1)}{\sum_t^2 e}}$$

Keterangan:

1. Terjadi autokolerasi positif, jika nilai DW di bawah -2 (DW < -2).

2. Tidak terjadi autokolerasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau -2 < DW < +2.

3. Terjadi autokolerasi, jika nilai DW diatas +2 atau DW > +2

3.7.2.2 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022:63), hipotesis merupakan jawaban adalah:

> "… jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik."

Pengujian hipotesis dapat berguna untuk pengambilan keputusan tentang apakah suatu hipotesis yang diajukan, seperti perbedaan atau hubungan, cukup meyakinkan untuk ditolak atau tidak ditolak (Kasim, 2008:189)

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (variabel bebas) kepada variabel dependen (variabel terikat). Dengan pengujian hipotesis ini penulis menetapkan dengan menggunakan uji signifikan dengan penetapan hipotesis nol (H_o) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol (H_o) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hipotesis alternative (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa variabel-variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.Pengujian dalam penelitian ini dilakukan secara parsial menggunakan uji t. Menurut Ghozali (2021:98), uji t digunakan untuk:

"Menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen".

1. Merumuskan Hipotesis

Adapun rancangan-rancangan pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0\ 1: \beta 1 \geq 0$: *Gender Diversity* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba

$H_a\ 1: \beta 1 < 0$: *Gender Diversity* berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba

$H_0\ 2: \beta 2 \geq 0$: *Board Ethnicity* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba

$H_a\ 2: \beta 2 < 0$: *Board Ethnicity* berpengaruh negatif signifikan terhadap Manajemen Laba

$H_0\ 3: \beta 3 \geq 0$: *Age Diversity* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap Manajemen Laba

$H_a\ 3: \beta 3 < 0$: *Age Diversity* berpengaruh negatif signifikan terhadap Manajemen Laba

$H_0\ 4: \beta 4 \geq 0$: *Tenure Diversity* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap Manajemen Laba

H_a 4: $\beta 4 < 0$: *Tenure Diversity* berpengaruh negatif signifikan terhadap Manajemen Laba

2. Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan dalam penelitian ini menggunakan 5% (0,05). Signifikan 5% artinya penelitian ini menentukan risiko kesalahan dalam mengambil keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5%.

Menurut Sugiyono (2023:187), rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t: Nilai uji t

r: Nilai Koefisien Korelasi

r^2: Nilai Koefisien Determinasi

n: Jumlah Data

3. Pengambilan Keputusan

1) Jika kriteria t hitung bernilai negatif

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada a =5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh signifikan)

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada a =5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh signifikan)

3.7.2.3 Uji Regresi Logistik

Menurut Alan dalam Pramesti (2013:59), model regresi logistik adalah:

> "... model regresi yang terikat responnya mensyaratkan berupa pengubah kategorik. Variabel respon yang mempunyai dua kategori model regresi disebut dengan regresi biner logistik. Jika data hasil pengamatan dengan X1. X2, ..., dst dengan variabel Y, dengan Y mempunyai dua kemungkinan nilai 0 dan 1, Y=1 menyatakan respon yang ditentukan dan sebaliknya Y=0 tidak memiliki kriteria maka y mengikuti distribusi".

Dalam penelitian ini penulis menggunakan regresi karena menurut Ghozali (2021), dalam penelitian yang variabel dependennya bersifat kategorikal (nominal atau non metrik) dan variabel independennya kombinasi antar metrik dan non metrik menggunakan regresi logistik.

Regresi logistik digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel *Gender Diversity, Board Ethnicity, Age Diversity dan Tenure Diversity* mempengaruhi Manajemen Laba.

Menurut Suharjo (2013), model regresi logistik yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

$$\log\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta X_1$$

Keterangan:

$\log\left(\frac{p}{1-p}\right)$ = Variabel melakukan atau tidak melakukan

β_0 = Konstanta
X1 = *Gender Diversity*
X2 = *Board Ethnicity*
X3 = *Age Diversity*
X4 = *Tenure Diversity*

3.7.2.4 Analisis Koefisien Korelasi

Pengukuran koefisien ini dilakukan dengan menggunakan koefisien Pearson Product Moment I. Menurut Sugiyono (2023:183), teknik korelasi adalah: "... teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama". Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2023:246) adalah sebagai berikut:

$$r_n = \frac{\sum xy - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus di atas, dapat diketahui tingkat pengaruh variabel independen meliputi *Gender Diversity*, *Board Ethnicity*, *Age Diversity*, *Tenure Diversity* dan variabel dependen yaitu Manajemen Laba. Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara sistematis dapat ditulis menjadi – 1 ≤ r ≤+ 1. Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

1) Bila r = 0 atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2) Bila r = +1 atau mendekati +1, maka korelasi antar kedua variabel dikatakan positif.
3) Bila r = -1 atau mendekati -1, maka korelasi antar kedua variabel dikatakan negatif.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut:

Tabel 3. 11

Kategori Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	**Tingkat Hubungan**
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2023:248)

Tabel 3. 12

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi Bernilai Negatif

Interval Korelasi	**Tingkat Hubungan**
0,00 − -0,199	Sangat Rendah
-0,20 − -0,399	Rendah
-0,40 − -0,599	Sedang
-0,60 − -0,799	Kuat
-0,80 − -1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2023:248)

3.7.2.5 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sahir (2021:54), Koefesien Determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat

Adapun rumus Koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

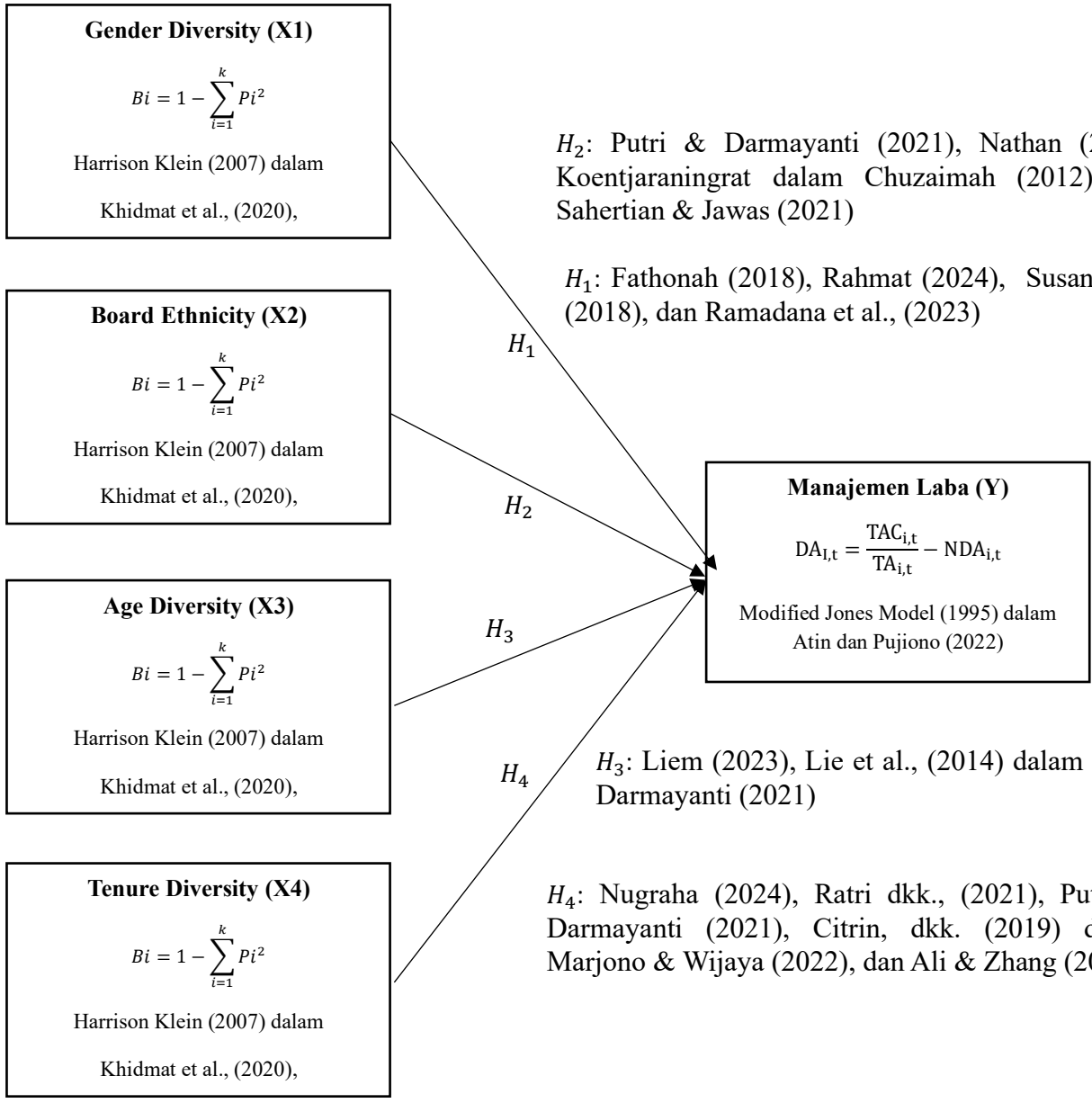
KD: Koefesien determinasi

R^2: Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu, *Gender Diversity, Board Ethnicity, Age Diversity dan Tenure Diversity* terhadap variabel dependen yaitu Manajemen Laba dinyatakan dalam persentase. Proses pengolahan data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan software IBM SPSS (*Statistics Product and Service Solution*).

3.8 Model Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang penulis teliti, yaitu Pengaruh *Gender Diversity, Board Ethnicity, Age Diversity,* dan *Tenure Diversity* terhadap Manajemen Laba maka hubungan antar variabel dapat digambarkan dalam model penelitian pada gambar 3.1 sebagai berikut:



Gambar 3. 1

Model Penelitian