

**PERAN KEPEMILIKAN MANAJERIAL SEBAGAI
MODERASI DALAM PENGARUH CEO NARSISME, *BOARD
GENDER DIVERSITY* DAN *CASH HOLDING* TERHADAP
MANAJEMEN LABA PERUSAHAAN**

Ferra Maryana¹

Ferli Erwansyah²

eya.stienas123.fm@gmail.com

STIE NASIONAL BANJARMASIN^{1,2}

Recived: 3 Januari 2025, Accepted: 20 Februari 2025, Publish: 31 Maret 2025

Abstract,

This study aims to give empirical evidence about the moderating role of managerial ownership on the influence of CEO narcissism, board gender diversity and cash holding on profit management of primary consumer goods sub-sector companies listed on the IDX in 2019-2022.

The research method used is quantitative. The research population is primary goods and consumer companies. The research sample is 15 companies. The research analysis uses logistics

The research results prove that CEO narcissism and board gender diversity do not have a direct effect on earnings management, only cash holding has a direct effect on earnings management. Managerial ownership moderates the influence of board gender diversity and cash holding on earnings management, but is unable to moderate the influence of CEO narcissism on earnings management.

Keywords: CEO narcissism, board gender diversity, cash holding, earnings management

Abstrak,

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran moderasi kepemilikan manajerial terhadap pengaruh CEO narsisme, *board gender diversity* dan *cash holding* terhadap manajemen laba perusahaan sub sektor barang konsumen primer yang terdaftar di BEI tahun 2019-2022.

Metode penelitian yang digunakan kuantitatif. Populasi penelitian yaitu perusahaan barang dan konsumen primer. Sampel penelitian sebanyak 15 perusahaan. Analisis penelitian menggunakan logistic.

Hasil penelitian membuktikan CEO narsisme dan *board gender diversity* tidak berpengaruh langsung terhadap manajemen laba, hanya *cash holding* yang berpengaruh secara langsung terhadap manajemen laba. Kepemilikan manajerial memoderasi pengaruh *board gender diversity* dan *cash holding* terhadap manajemen laba, akan tetapi tidak mampu memoderasi pengaruh CEO narsisme terhadap manajemen laba.

Kata Kunci: CEO narsisme, *board gender diversity*, *cash holding*, manajemen laba

PENDAHULUAN

Praktik manajemen laba saat ini masih kerap dilakukan perusahaan, baik perusahaan besar, menengah, kecil maupun mikro. Manajemen laba dilakukan antara lain untuk menarik minat investor maupun untuk menghindari pembayaran pajak yang besar. Hal ini terjadi di Indonesia maupun di negara lainnya.

Praktik *income smoothing* yang paling fenomenal di Indonesia adalah kasus dari PT Kimia Farma Tbk pada tahun 2002 dan kasus PT Garuda Indonesia Tbk tahun 2018. PT Kimia Farma Tbk merupakan perusahaan farmasi terbesar di Indonesia. PT Kimia Farma Tbk melaporkan dalam laporan keuangannya untuk tahun yang berakhir 31 Desember 2001, perusahaan memiliki laba bersih sekitar Rp 132 miliar. Setelah di audit ulang pada tahun 2002, laba bersih perusahaan hanya Rp 99,56 miliar,. Dengan demikian, PT Kimia Farma Tbk melebih-lebihkan laba bersih perusahaan sebesar Rp 32,6 miliar saat melaporkannya. Hal ini disebabkan karena adanya kesalahan penyajian persediaan dan penjualan.

Pada laporan keuangan 31 Desember 2001, penjualan dicatat dua kali dan harga persediaan di mark-up dan dijadikan sebagai dasar penilaian persediaan (Astika, 2020).

Salah satu praktik manajemen laba adalah perataan laba (*income smoothing*). *Income smoothing* merupakan cara perusahaan dalam mengurangi fluktuasi laba perusahaan dari tahun ke tahun yaitu dengan memindahkan pendapatan yang tinggi ke periode yang dianggap kurang menguntungkan (Sari, 2020). Terjadinya *income smoothing* disebabkan karena perusahaan bebas memilih metode atau prinsip akuntansi yang diterapkannya (Putri & Budiasih, 2018). Praktik *income smoothing* dapat menyesatkan karena informasi laba pada laporan laba rugi tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Income smoothing dilakukan oleh manajemen karena beberapa tujuan yaitu untuk mencapai keuntungan pajak, memberikan kesan yang baik kepada pemilik dan kreditur terhadap kinerja manajemen, mengurangi fluktuasi laba pada pelaporan laba dan mengurangi risiko

sehingga harga sekuritas yang tinggi dapat menarik perhatian pasar, menghasilkan pertumbuhan profit yang stabil, dan menjaga posisi atau kedudukan manajemen dalam perusahaan (Fitriani, 2018).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya perataan laba, termasuk CEO narsisme (*CEO narcissism*), perbedaan gender dewan direksi (*board gender diversity*), kepemilikan manajerial dan *cash holding*. *Upper Echelon Theory* (Hambrick & Mason, 1984) menyebutkan bahwa organisasi atau perusahaan adalah refleksi dari para pemimpin puncak dari organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini termasuk kualitas laba yang merupakan cerminan dari pengambilan keputusan yang dilakukan oleh CEO dan berasal dari karakteristik CEO. Kualitas laba tercermin dari ada atau tidaknya dilakukan manajemen laba.

Amernic & Craig (2010) menyebutkan CEO narsisme merupakan ciri kepribadian yang terkait dengan kualitas laba. CEO yang sangat narsis cenderung membuat pilihan akuntansi yang akan menyajikan kondisi keuangan yang

sebaik mungkin. Narsisme merupakan dimensi kepribadian yang mendasari dan dapat mempengaruhi keputusan strategis perusahaan (Chatterjee & Hambrick, 2007; Gerstner *et al.*, 2013). Pemimpin perusahaan yang narsis akan merubah kebutuhan dan kepentingan organisasi yang dipimpinnya (Rosenthal & Pittinsky, 2006).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kontesa *et al.*, (2021) membuktikan bahwa CEO narsisme berpengaruh terhadap manajemen laba perusahaan yang terdaftar di Bursa Malaysia tahun 2009-2015. Sementara sebaliknya Meilani *et al.*, (2021) membuktikan bahwa CEO narsisme tidak berpengaruh terhadap manajemen laba perusahaan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2019.

Board gender diversity dapat mengurangi terjadinya manajemen laba termasuk *income smoothing*. Representasi jumlah direksi wanita yang lebih banyak dalam dewan direksi akan meningkatkan pengawasan dewan dan peran kepenasehatan dewan, meningkatkan

perilaku etis mereka, dan mengurangi kesempatan dilakukannya manajemen laba (Fan *et al.*, 2019; Harakeh *et al.*, 2019; Ghaleb *et al.*, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghaleb *et al.*, (2021) membuktikan bahwa *board gender diversity* berpengaruh negatif terhadap manajemen laba. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Githaiga (2021) membuktikan bahwa *board gender diversity* berpengaruh negatif terhadap manajemen laba.

Agency theory (Jensen, 1973) menyebutkan bahwa manajer sebagai agen akan berusaha meningkatkan laba agar dapat memperoleh *reward* dan meningkatkan jumlah investor. *Cash holding* dapat mempengaruhi terjadinya praktik *income smoothing* (Agitia, 2021). *Cash holding* merupakan kas yang ada di perusahaan. Kas merupakan aset paling likuid yang digunakan untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan (Haniftian, 2020). *Cash holding* menjadi pemicu perusahaan untuk melakukan praktik *income smoothing* dengan tujuan untuk mempertahankan kenaikan *cash*

holding tetap stabil. Kondisi *cash holding* yang stabil merupakan gambaran dari kinerja manajemen yang baik sehingga dapat mendapat citra yang baik dari investor. Dengan kondisi kas yang stabil di perusahaan maka diartikan perusahaan memiliki risiko yang rendah karena dianggap mampu untuk membayar kewajibannya.

Penelitian Agitia & Dillak (2021) membuktikan *cash holding* berdampak pada praktik *income smoothing*. Ini dapat diartikan bahwa perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk terlibat dalam praktik *income smoothing* dengan semakin tingginya tingkat *Cash holding* perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Anwar & Gunawan (2020) serta Haniftian & Dillak (2020) yang menyebutkan bahwa *cash holding* mempengaruhi praktik *income smoothing*. Sebaliknya, Penelitian Putri & Budiasih (2018) membuktikan *cash holding* tidak berpengaruh terhadap praktik *income smoothing* yang dilakukan perusahaan.

Jumlah saham yang dimiliki oleh manajemen, termasuk manajer,

dewan komisaris, dan dewan direksi, disebut sebagai kepemilikan manajerial. Manajemen yang memiliki saham di perusahaan tidak hanya berperan sebagai pihak yang menjalankan perusahaan, tetapi juga berperan sebagai pemegang saham perusahaan. Menurut penelitian Maotama & Astika (2020), kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap praktik *income smoothing*. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Angelista et al (2021) dan Sari & Oktavia (2019) yang menyebutkan bahwa kepemilikan manajerial tidak mempengaruhi praktik *income smoothing*

Hubungan kontraktual ini agen dapat memilih pilihan yang menguntungkan dirinya atau pilihan untuk memenuhi keinginan principal atau pemegang saham (Jensen & Meckling, 1976). Eisenhardt (1989) mengemukakan bahwa teori keagenan menggunakan asumsi dasar sifat manusia, yaitu mementingkan diri sendiri (*self-interest*), memiliki batas daya pemikiran sehingga tidak berpikir panjang untuk masa mendatang (*bounded*

rationality) dan selalu selalu menghindari risiko (*risk averse*).

Hubungan antara teori keagenan dan perataan laba (*income smoothing*) adalah asumsi sifat dasar manusia bahwa manajer sebagai manusia akan bertindak oportunistik, yaitu mengutamakan kepentingan pribadinya. Ini juga diperkuat dengan *upper echelon theory* yang menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan adalah refleksi dari para pemimpin puncak dari organisasi atau perusahaan tersebut. Jika kepemilikan saham banyak dimiliki oleh manajerial maka manajer, dewan direksi dan dewan komisaris sebagai pemilik saham akan berusaha melakukan tindakan pilihan akuntansi yang mencerminkan kondisi keuangan yang baik. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan kepemilikan manajerial sebagai variabel yang dapat memoderasi pengaruh CEO narcissism, *board gender diversity* dan *cash holding* terhadap manajemen laba perusahaan barang konsumen primer yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2019-2022.

Upper Echelon Theory

Hambrick & Mason (1984) mengembangkan teori *Upper Echelon*. Teori ini menyatakan bahwa manajemen puncak merefleksikan organisasinya. Latar belakang manajemen dapat memprediksikan hasil pilihan strategi dan sebagian tingkat kinerja. Hambrick & Mason (1984), melalui *Upper Echelon Theory*, menyatakan bahwa nilai-nilai dan kognitif pemimpin mencerminkan strategi yang dipilih oleh mereka.

Menurut Hambrick & Mason (1984), manajemen eksekutif membawa pemikiran dan pengalaman dari karir sebelumnya. Manajemen yang memiliki karir di satu organisasi dapat dikatakan memiliki pemikiran yang terbatas, karena keterbatasan pengetahuan maupun pengalaman yang dimilikinya. Manajemen eksekutif yang direkrut dari luar perusahaan cenderung membuat perubahan pada bagian struktur organisasi, prosedur serta sumber daya manusia daripada manajemen eksekutif yang dipromosikan dari dalam organisasi (Carlson, 1972; Helmich & Brown, 1972). Hambrick dan Mason mengungkapkan bahwa

bias kognitif dalam pengambilan keputusan berfungsi sebagai filter ketika menganalisis situasi yang kompleks dengan cara mempengaruhi pilihan strategis Direktur Utama dan hasil perusahaan. Karakteristik Direktur Utama seperti usia, pengalaman fungsional, dan pendidikan selalu digunakan sebagai indikator filter kognitif Direktur Utama. Teori ini diharapkan dapat meningkatkan seleksi dan pengembangan Direktur Utama (Manner, 2010). Penelitian pada *Upper Echelon Theory*, Mason, 2007 (Manner, 2010) mencatat bahwa banyak karakteristik yang berkaitan dengan keputusan strategis dan kinerja perusahaan. Sedangkan Carpenter *et al*, 2004 (Manner, 2010) berpendapat bahwa validitas model *Upper Echelon Theory* sudah diterapkan disemua lini bisnis untuk memberikan strategi yang berbeda dan matrik kinerja perusahaan.

CEO Narsisme

Menurut García-Meca et al., (2021) narsisme mengacu pada kebutuhan seseorang pada perhatian, kekaguman, dan ekspresi persetujuan publik dari orang lain. Narsisme CEO

menunjukkan kepercayaan diri dan kekaguman diri yang berlebihan, kurangnya empati, dan kebutuhan intens atas prestise dan kekuasaan. O'Reilly et al., (2014) juga berpendapat bahwa CEO yang narsis dipandang sebagai sosok yang kreatif, inspiratif, dan siap menghadapi tantangan. CEO narsisme merupakan karakteristik kepemimpinan yang ditandai dengan kecenderungan untuk memperlihatkan kelebihan diri, keingiyang untuk diakui, dan kecenderungan untuk mengambil risiko yang tinggi (Pratomo, Nazar & Pratama, 2022).

Board Gender Diversity

Perbedaan antara pria dan wanita yang dinilai berdasarkan kebiasaan, sifat, dan peran yang dibentuk oleh masyarakat menjadi dasar diversitas gender. McKee & Sheriffs (1957) menjelaskan bahwa pria memiliki pemikiran rasional, berani, kompeten, dan bersikap terus terang. Sedangkan wanita cenderung berfikir atas dasar kehangatan emosional dan kepedulian. Costa, et al. (2001) mengungkapkan bahwa pria memiliki sikap percaya diri,

optimis, semangat, dan berpikiran terbuka.

Menurut Radu *et al.*, (2017) dalam manajemen, pria dan wanita memiliki keunggulan masing – masing. Disebutkan bahwa wanita lebih tepat dalam hal member motivasi dikarenakan mereka antusias dan energik, komunikasi yang baik dengan karyawan, member update mengenai performa kepada rekan mereka, dan member aspirasi.

Berbeda dengan pria, pria dipandang lebih tepat dalam hal membagikan pengalaman, membuat inovasi, strategi karena pria memiliki pandangan yang lebih luas, cenderung tenang, mendelegasikan tugas dan tanggung jawab dengan tepat, lebih mudah berkooperasi dan persuasive. Pria dan wanita untuk kemampuan manajerial memiliki kelebihan dan kekurangan masing – masing. Pandangan atas manajerial tentunya memiliki perbedaan.

Menurut Latu, *et al.* (2011) gaya kepemimpinan wanita memberikan perubahan budaya yang cukup besar karena sifat – sifat kepemimpinan yang tranformasional seperti karisma, memotivasi

karyawan dan kreativitas dalam memecahkan suatu permasalahan (Eagly, *et al.*, 2003). Gorman & Kmec (2003) berpendapat bahwa bawahan dari manajemen wanita cenderung kompetitif dibandingkan bawahan manajemen pria. Serta apabila wanita diposisikan dalam keadaan yang sama dengan pria, wanita cenderung lebih bekerja keras.

Cash Holding

Cash adalah aset paling likuid atau paling mudah dicairkan dalam bentuk kas yang berfungsi sebagai alat bagi manajer untuk menjalankan operasional perusahaan (Riyadi, 2018). Perusahaan memiliki kebijakan memegang kas dengan tujuan untuk melindungi perusahaan dari kekurangan kas yang disebabkan oleh hal yang tak terduga di masa mendatang (Sanjaya & Suryadi, 2018).

Kas memiliki sifat yang mudah dicairkan, maka kas sangat mudah untuk disembunyikan atau tindakan yang tidak semestinya. Kas yang ada di dalam perusahaan digunakan bagi investor untuk menilai kinerja manajer dalam menjaga kenaikan kas agar tetap stabil, salah satu cara

menjaga agar kas tetap stabil yaitu dengan cara melakukan *income smoothing* (Putri & Budiasih, 2018). *Cash holding* dapat dihitung menggunakan formula sebagai berikut (Muhammadi *et al.*, 2012 dalam Putri & Budiasih, 2018):

$$Cash\ holding = \frac{Kas\ dan\ Setara\ Kas}{Total\ Aset}$$

Kepemilikan Manajerial

Kepemilikan manajerial didefinisikan sebagai tingkat kepemilikan saham pihak manajemen yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan, misalnya seperti direktur, manajemen, dan komisaris. Kepemilikan manajerial merupakan suatu kondisi di mana pihak manajemen perusahaan memiliki rangkap jabatan yaitu jabatannya sebagai manajemen perusahaan dan juga pemegang saham dan berperan aktif dalam pengambilan keputusan yang dilaksanakan (Zuhriya & Wahidahwati, 2015).

Kepemilikan saham oleh manajerial akan mempengaruhi kinerja manajemen dalam mengoptimalkan perusahaan. Hal ini akan berpengaruh positif terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Majid (2016: 4) menyatakan bahwa kepemilikan manajerial adalah pemegang saham dari pihak manajemen yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan, misalnya direktur dan komisaris. Menurut Pasaribu (2016:156) kepemilikan manajerial adalah pemilik/pemegang saham oleh pihak manajemen perusahaan yang secara aktif berperan dalam pengambilan keputusan perusahaan.

METODE

Penelitian ini dilakukan terhadap 15 perusahaan barang konsumen primer yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2019-2022, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 60 *firm year*. Manajemen laba diukur menggunakan *income smoothing*. *Income smoothing* diuji menggunakan *Indeks Eckel* yang dapat membedakan antara perusahaan yang melakukan praktik *income smoothing* dengan perusahaan yang tidak melakukan *income smoothing* (Setyani, 2019). Perusahaan dapat menghitung *income smoothing* dengan rumus perhitungan laba

indeks menurut Eckel (1981), *income smoothing* diukur menggunakan *Coefficient Variation* (CV) variabel laba bersih dan variabel penjualan bersih dan hal tersebut dirumuskan sebagai berikut (Jaya & Dillak, 2019):

Indeks Perataan Laba (Indeks

$$\text{Eckel}) = \frac{CV\Delta I}{CV\Delta S}$$

Keterangan:

ΔI = Perubahan laba bersih dalam satu periode

ΔS = Perubahan penjualan dalam satu periode

CV = Koefisien variasi dari variabel yaitu standar deviasi dibagi dengan rata-rata perubahan laba (I) atau penjualan (S)

CV ΔI dan CV ΔS dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Eckel, 1981 dalam Angelista *et al.*, 2021):

$$CV\Delta I \text{ dan } CV\Delta S = \frac{\sqrt{\frac{\sum (\Delta x - \Delta \bar{x})^2}{n-1}}}{\Delta \bar{x}}$$

Keterangan:

Δx = Perubahan laba (I) atau penjualan (S) antara tahun n-1 dan tahun n

$\Delta \bar{x}$ = Rata-rata perubahan laba (I) atau penjualan (S) antara tahun n-1 dan tahun n

n = Banyaknya tahun yang diamati

Jika perusahaan melakukan *income smoothing* maka memiliki indeks lebih kecil (<1) dari satu dan sebaliknya jika perusahaan tidak melakukan *income smoothing* maka memiliki indeks lebih besar dari satu (>1) (Sari & Rudy, 2020). Perusahaan yang melakukan *income smoothing* diberi *score* 1, sedangkan perusahaan yang tidak melakukan *income smoothing* diberi *score* 0.

CEO narsisme diukur dari foto profil CEO dalam *annual report*. Jika tidak terdapat foto profil diberi skor 1,

terdapat foto profil bersama dengan dewan direksi berukuran kurang dari setengah halaman diberi skor 2. Terdapat foto profil sendirian berukuran kurang dari setengah halaman diberi skor 3. Foto profil sendirian berukuran lebih dari setengah halaman diberi skor 4, dan foto profil sendirian berukuran satu halaman penuh diberi skor 5.

Gender diversity diukur dari rasio perbandingan jumlah proporsi dewan direksi wanita dibandingkan total keseluruhan dewan direksi. *Cash holding* diukur dengan rumus berikut:

$$\text{Cash holding} = \frac{\text{Kas dan Setara Kas}}{\text{Total Aset}}$$

Kepemilikan manajerial dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut (Angelista et al., 2021):

$$\text{Kepemilikan Manajerial} = \frac{\sum \text{Saham yang Dimiliki Manajemen}}{\sum \text{Saham Perusahaan yang Beredar}}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Statistik deskriptif

Perhitungan statistik deskriptif dilakukan untuk melihat nilai minimum, maksimum, mean,

dan standar variasi dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil statistik deskriptif:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

		Statistics				
		CEO NARSISME	BOARD GENDER DIVERSITY	CASH HOLDING	KEPEMILIKAN MANAJERIAL	MANAJEMEN LABA
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.53	.07423	.16414	27.7963	.67
Median		3.00	.00000	.14334	9.1800	1.00
Mode		3	.000	.153	.08 ^a	1
Std. Deviation		.769	.110544	.144595	32.58217	.475
Minimum		3	.000	.023	.02	0
Maximum		5	.500	.749	84.96	1

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Output SPSS, 2025

Uji *Goodness of Fit* (Hosmer Lemeshow Test)

Pengujian kelayakan model regresi dinilai dengan menggunakan Hosmer and Lemeshow's *Goodness of Fit Test* yang diukur dengan nilai *Chi Square*. Hosmer and Lemeshow's *Goodness of Fit Test* menguji

hipotesis nol bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model (tidak ada perbedaan signifikan antara model dengan data sehingga model dapat dikatakan fit) (Ghozali, 2018:331). Berikut hasil uji Hosmer and Lemeshow:

Tabel 2 Hosmer and Lemeshow Test

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	12.068	8	.148

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hasil uji Hosmer and Lemeshow *Goodness of Fit Test* diperoleh nilai *chi-square* sebesar 12,068 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.148. Hasil uji

menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P-value*) $\geq 0,05$ (nilai signifikan) yaitu $0.148 \geq 0.05$, maka H_0 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara model dengan data sehingga

model regresi dalam penelitian ini layak dan mampu untuk memprediksi nilai observasinya.

Omnibus Test

Omnibus test dilakukan untuk menguji secara bersama-sama

pengaruh seluruh variabel independen dan moderasi terhadap variabel dependennya. Nilai Omnibus *Test* harus memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Berikut hasil Omnibus *Test*:

Tabel 3. Omnibus Test

Omnibus Tests of Model Coefficients

	Chi-square	df	Sig.
Step 1 Step	13.435	4	.009
Block	13.435	4	.009
Model	13.435	4	.009

Sumber: Output SPSS, 2025

Tabel 3 di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dan moderasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

(*Nagelkerke R Square*)

Uji koefisien determinasi pada uji regresi logistik dilihat dari nilai *Nagelkerke R Square*. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4. Uji Nagelkerke R Square

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	62.947 ^a	.201	.279

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than .001.

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4 yang diperoleh dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien

determinasi yang dilihat dari nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,279. Hal ini mengindikasikan bahwa

kemampuan variabel independen yaitu CEO narsisme, *board gender diversity*, *cash holding* dan kepemilikan manajerial dalam menjelaskan variabel dependen yaitu manajemen laba hanya sebesar 27,9%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar dari model penelitian ini yaitu sebesar 72,1%.

Direct Effect

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi logistik. Hal ini disebabkan karena variabel independent (*income smoothing*) merupakan variabel *dummy*, yaitu skor 1 jika terdapat manajemen laba dan 0 jika tidak terdapat manajemen laba. Berikut hasil uji regresi logistic yang dilakukan:

Tabel 5 Pengujian Direct Effect

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a X1	-.571	.407	1.963	1	.161	.565
X2	5.585	3.346	2.786	1	.095	266.346
X3	-6.896	2.747	6.300	1	.012	.001
Z	.032	.013	6.151	1	.013	1.033
Constant	2.722	1.710	2.535	1	.111	15.212

a. Variable(s) entered on step 1: X1, X2, X3, Z.

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dibuat persamaan regresi berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Z + e$$

$$Y = 2,722 - 0,571X_1 + 0,585X_2 - 6,896X_3 + 0,032Z + e$$

Keterangan:

Y = Manajemen Laba

b1-b4 = Koefisien regresi

X1 = CEO Narsisme

X2 = *Board Gender Diversity*

X3 = *Cash Holding*

Z = Kepemilikan Manajerial

Tabel di atas juga menunjukkan bahwa CEO narsisme dan *board gender diversity* tidak berpengaruh terhadap manajemen laba dengan nilai signifikansi > 0,05. Hanya *cash holding* dan kepemilikan manajerial yang berpengaruh

terhadap *income smoothing* dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Moderation Effect

Berikut hasil pengujian efek moderasi kepemilikan manajerial dalam pengaruh CEO narsisme terhadap manajemen laba:

Tabel 6. Uji Moderasi Variabel CEO Narsisme

Variables in the Equation						
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a X1	-.210	.423	.248	1	.619	.810
Z	.079	.057	1.935	1	.164	1.083
X1Z	-.018	.015	1.460	1	.227	.982
Constant	1.106	1.571	.496	1	.481	3.023

a. Variable(s) entered on step 1: X1, Z, X1Z.

Sumber: Output SPSS, 2025

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi perkalian variabel CEO narsisme dengan kepemilikan manajerial ($X1Z$) $> 0,05$. Ini berarti variabel kepemilikan manajerial tidak mampu memperkuat maupun

memperlemah pengaruh CEO narsisme terhadap manajemen laba. Berikut hasil pengujian efek moderasi kepemilikan manajerial dalam pengaruh *Board Gender Diversity* terhadap manajemen laba:

Tabel 7. Uji Moderasi Variabel Board Gender Diversity (X2)

Variables in the Equation						
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a X2	11.912	4.367	7.442	1	.006	149076.460
Z	.036	.014	6.294	1	.012	1.037
X2Z	-.374	.149	6.266	1	.012	.688
Constant	-.500	.468	1.139	1	.286	.607

a. Variable(s) entered on step 1: X2, Z, X2Z.

Sumber: Output SPSS, 2025

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi perkalian variabel *board gender diversity* dengan kepemilikan manajerial ($X2Z$) $< 0,05$ dengan nilai beta $-0,374$. Ini berarti variabel kepemilikan manajerial

memperlemah pengaruh *board gender diversity* terhadap manajemen laba. Berikut hasil pengujian efek moderasi kepemilikan manajerial dalam pengaruh *Cash Holding* terhadap manajemen laba:

Tabel 9. Uji Moderasi Variabel *Cash Holding* (X3)

Variables in the Equation		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	X3	-15.833	5.871	7.272	1	.007	.000
	Z	-.042	.029	2.084	1	.149	.959
	X3Z	.379	.170	4.947	1	.026	1.461
	Constant	2.100	.717	8.570	1	.003	8.165

a. Variable(s) entered on step 1: X3, Z, X3Z.

Sumber: Output SPSS, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi perkalian variabel *cash holding* dengan kepemilikan manajerial (X3Z) < 0,05 dengan nilai beta 0,379. Ini berarti kepemilikan manajerial mampu menguatkan pengaruh *cash holding* terhadap kepemilikan manajerial.

Pembahasan

Pengaruh CEO Narsisme Terhadap Manajemen Laba Dimoderasi Oleh Kepemilikan Manajerial

Tabel 7 di atas menunjukkan variabel kepemilikan manajerial (Z) tidak dapat memperkuat maupun memperlemah pengaruh CEO narsisme (X1) terhadap manajemen laba yang diukur dari *income smoothing* (Y). Adanya kepemilikan manajerial tidak membuat CEO yang narsis melakukan manajemen laba.

Hal ini disebabkan karena CEO narsisme belum tentu

merupakan hal yang buruk (Larcker *et al.*, 2021). CEO yang narsis akan mampu untuk mengontrol dewan direksi sehingga dapat mencegah terjadinya *income smoothing*. CEO narsisme akan mampu memperbaiki kualitas tata kelola perusahaan, sehingga meskipun banyak saham yang dimiliki oleh manajerial perusahaan, kepemilikan manajerial tersebut tidak akan memperkuat maupun memperlemah pengaruh CEO narsisme terhadap manajemen laba.

Hasil penelitian ini tidak mendukung *agency theory* dan *upper echelon theory*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Meilani *et al.*, (2021) membuktikan bahwa CEO narsisme tidak berpengaruh terhadap manajemen laba perusahaan non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2019.

Pengaruh *Board Gender Diversity* Terhadap Manajemen Laba Dimoderasi Oleh Kepemilikan Manajerial

Tabel 8 di atas menunjukkan variabel kepemilikan manajerial (Z) mampu memperkuat pengaruh *board gender diversity* (X2) terhadap manajemen laba yang diukur dari *income smoothing* (Y). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial memperlemah pengaruh *board gender diversity* terhadap manajemen laba. Adanya kepemilikan manajerial membuat perusahaan cenderung melakukan manajemen laba berupa *income smoothing* karena mereka memiliki kepentingan langsung dengan nilai saham perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki komposisi dewan direksi wanita yang akan mengurangi kemungkinan terjadinya *income smoothing*, akan tetapi kepemilikan manajerial membuat pengaruh tersebut menjadi melemah.

Hasil penelitian ini memperkuat *agency theory* dan *upper echelon theory*. Jika saham perusahaan

banyak dimiliki oleh pihak manajerial seperti dewan direksi, dewan komisaris maupun manajer, maka mereka akan berusaha agar harga saham dapat meningkat dengan melakukan *income smoothing*. Menurut penelitian Maotama & Astika (2020), kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap praktik *income smoothing*.

Pengaruh *Cash Holding* Terhadap Manajemen Laba Dimoderasi oleh Kepemilikan Manajerial

Tabel 9 di atas menunjukkan variabel kepemilikan manajerial (Z) mampu memperkuat pengaruh *cash holding* (X3) terhadap manajemen laba yang diukur dari *income smoothing* (Y). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial memperkuat pengaruh *cash holding* terhadap manajemen laba. Adanya kepemilikan manajerial membuat perusahaan cenderung melakukan manajemen laba berupa *income smoothing* karena mereka memiliki kepentingan langsung dengan nilai saham perusahaan.

Hasil penelitian ini memperkuat *agency theory* dan *upper echelon*

theory. Jika saham perusahaan banyak dimiliki oleh pihak manajerial seperti dewan direksi, dewan komisaris maupun manajer, maka mereka akan berusaha agar harga saham dapat meningkat dengan melakukan *cash holding* dan *income smoothing*. Penelitian ini didukung oleh penelitian Anwar & Gunawan (2020) serta Haniftian & Dillak (2020) yang menyebutkan bahwa *cash holding* mempengaruhi praktik *income smoothing* serta penelitian Maotama & Astika (2020), kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap praktik *income smoothing*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

CEO narsisme dan *board gender diversity* tidak berpengaruh langsung terhadap manajemen laba, hanya *cash holding* yang berpengaruh secara langsung terhadap manajemen laba. Kepemilikan manajerial memoderasi pengaruh *board gender diversity* dan *cash holding* terhadap manajemen laba, akan tetapi tidak mampu memoderasi pengaruh CEO narsisme terhadap manajemen laba.

Hasil penelitian ini memperkuat *agency theory* dan *upper echelon theory*.

Saran

Sebaiknya peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain yang dapat memediasi pengaruh CEO narsisme terhadap manajemen laba. Selain itu sebaiknya peneliti selanjutnya menambah jumlah sampel serta tahun penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agitia, B., & Dillak, V. J. (2021). Pengaruh Cash Holding, Financial Leverage, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Income Smoothing Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2019. *eProceedings of Management*, 8(5).
- Angelista, D., Ratih, S., & Arfamaini, R. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, dan Struktur Kepemilikan terhadap Tindakan Perataan Laba (Income Smoothing) Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2019. *e-Jurnal Kewirausahaan*, 4(1), 40-40.
- Agitia, B dan Dillak, V. J. (2021). Pengaruh Cash Holding, Financial Leverage, Dan

- Ukuran Perusahaan Terhadap Income Smoothing Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2019. *e-Proceeding of Management*, 4880.
- Carlson, R. (1972). Understanding women: Implications for personality theory and research. *Journal of Social Issues*, 28(2), 17–32.
- Costa, P. T. Jr., Terracciano, A., and McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: robust and surprising findings. *J. Pers. Soc. Psychol.* 81:322–331.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. & Engen, M. L. v., 2003. Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta-Analysis Comparing Women and Men. *Psychological Bulletin*, 129(4), pp. 569-591.
- García-Meca, E., Ramón-Llorens, M. C., & Martínez-Ferrero, J. (2021). Are narcissistic CEOs more tax aggressive? The moderating role of internal audit committees. *Journal of Business Research*, 129(February), 223–235. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.043>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th Ed.). Universitas Diponegoro.
- Hambrick, D. C. (2007). *Upper echelons theory: An update*. In: Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of management review*, 9(2), 193-206.
- Haniftian, A., & Dillak, V. J. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Cash Holding, Dan Nilai Perusahaan Terhadap Perataan Laba. *JAE (Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi)*, 5(1), 88-98.
- Helmich, D. L. & Brown, W. B., 1972. Successor Type and Organizational Change in the Corporate Enterprise. *Administrative Science Quarterly*, 17(3), pp. 371-381.
- Latu, I. M., Stewart, T., Meyers, A. C. & Lisco, C. G., 2011. What We "Say" and what We "Think" About Female Managers Explicit Versus Implicit Associations of Women with Success. *Psychology of Women Quarterly*, 32(2).
- Listia, L., Kholilah, K., & Syariati, D. (2022). Earning management determinant in Indonesian manufacturing company. *Proceedings of the International Conference of*

Islamic Economics and Business (ICONIES),

<https://doi.org/10.1177/1059601114550713>

- Majid, Sonya. (2016). Pengaruh Kebijakan Hutang, Kepemilikan Manajerial, Kebijakan Deviden, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di BEI 2011-2014). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 21, No. 2. Universitas Negeri Surabaya.
- Manner M (2010). The impact of CEO characteristics on corporate social performance. *Journal of Business Ethics*. 93: 53-72
- Maotama, N. S., & Astika, I. B. P. (2020). Pengaruh profitabilitas, ukuran perusahaan, dan kepemilikan manajerial terhadap praktik perataan laba (Income Smoothing). *E-Jurnal Akuntansi*, 30(7), 1767.
- McKee, J. P. & Sheriffs, A. C., 1957. Qualitative Aspects of Beliefs about Men and Women. *Journal of Personality*, Volume 25, pp. 451-464.
- O'Reilly, C. A., Caldwell, D. F., Chatman, J. A., & Doerr, B. (2014). The Promise and Problems of Organizational Culture: CEO Personality, Culture, and Firm Performance. *Group and Organization Management*, 39(6), 595–625.
- Pasaribu, 2016. Pengaruh Struktur Modal, Sruktur Kepemilikan Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Sektor Industri Dasar Dan Kimia Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2011-2014. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 35 No 1, hal 154-162.
- Putri, P., & Budiasih, I. (2018). Pengaruh financial leverage, cash holding, dan roa pada income smoothing di Bursa Efek Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(3), 1936-1964.
- Radu, C., Deaconu, A. & Frasinianu, C., 2017. Leadership and Gender Differences: Are Men and Women Leading in the Same Way.
- Riyadi, W. (2018). Pengaruh Cash Holding, Profitabilitas Dan Nilai Perusahaan Terhadap Income Smoothing (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2015). *MAKSI*, 5(1).
- Sanjaya & Suryadi. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Income Smoothing Pada Perusahaan Manufaktur Periode 2014-2016. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 347-358.
- Sari, N. M. (2020). Analisis Pengaruh Profitabilitas, Leverage dan

Ukuran Perusahaan Terhadap
Income Smoothing. *Jurnal
Buana Akuntansi*, 5(1), 15-31.

Sari, I. P., & Oktavia, F. (2019).
Pengaruh Return On Equity,
Risiko Keuangan, Ukuran
Perusahaan Dan Kepemilikan
Manajerial Terhadap Income
Smoothing (Studi Empiris
Pada Perusahaan Manufaktur
Yang Terdaftar Di Bursa Efek
Indonesia Tahun 2010-2014.
Menara Ilmu, 13(2).

Zuhriya, Syahidatus dan
Wahidahwati, 2015. Perataan
Laba dan Faktor-Faktor yang
Mempengaruhi Perusahaan
Manufaktur di BEI. *Jurnal
Ilmu & Riset Akuntansi*. 4 (7).