DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING *Volume 15, Nomor 3, Tahun 2026, Halaman 1-15*
http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting *ISSN (Online): 2337-3806*

PENGARUH KARAKTERISTIK CEO TERHADAP MANAJEMEN LABA DENGAN FIRM LIFE CYCLE SEBAGAI MODERASI (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor *Materials Industrials, Consumer Staples,* dan *Consumer Discretionary* Tahun 2021-2024)

Indria Laili Mukti, R.R Sri Handayani[1]
Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +6282135240978

ABSTRACT

This study aims to obtain empirical evidence regarding the effect of CEO Age, CEO Education, CEO Gender, CEO Teure on earnings management, by testing the role of firms life cycle as a moderating variable. The object of this research is Materials, Industrials Consumer Staples, dan *Consumer Discretionaery companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) for the 2021-2024 period.*

This study utilizes balanced panel data selected through a convenience sampling method, consisting of 46 companies, resulting in a total of 184 observations. The analytical techniques applied in this research are panel data regression analysis using Eviews 14 software.

The results show that CEO Age, CEO Education, and CEO Tenure have no significant effect on earnings management, while CEO Gender has a significant effect, with firms led by female CEOs tending to exhibit higher levels of earnings management than those led by male CEOs. Furthermore, Firm Life Cycle had no direct effect on earnings management. However, it significantly moderated the relationship between CEO Gender and earnings management, while it did not significantly moderate the relationships between CEO Age, CEO Education, or CEO Tenure and earnings management. These findings indicate that the moderating role of Firm Life Cycle is partial and applies only to specific CEO characteristics.

Keywords: CEO Age, CEO Education, CEO Gender, CEO Tenure, Firm Life Cycle, Earnings Management.

PENDAHULUAN

Manajemen laba (*earnings management*) merupakan salah satu fenomena yang banyak mendapat perhatian dalam bidang akuntansi dan keuangan karena berkaitan dengan kualitas informasi yang disajikan dalam laporan keuangan. Sistem akuntansi berbasis akrual memberikan ruang bagi manajemen untuk menggunakan pertimbangan dalam menentukan angka akuntansi yang dilaporkan, sehingga mendorong terjadinya *earnings management*, yaitu penggunaan pertimbangan dalam pelaporan keuangan untuk memengaruhi persepsi pemangku kepentingan terhadap kinerja perusahaan (Healy & Wahlen, 1999). Praktik tersebut berpotensi menyebabkan laba yang dilaporkan tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi ekonomi perusahaan yang sebenarnya (Dechow et al., 2010). Dalam penelitian ini, *earnings management* diukur menggunakan *discretionary accruals* (Dechow et al., 2020; Melasari & Widyanti, 2023).

[1] *Corresponding author*

Keputusan mengenai penyajian informasi keuangan tidak terlepas dari peran *Chief Executive Officer* (CEO) sebagai pengambil keputusan strategis. Berdasarkan *Upper Echelons Theory*, karakteristik pimpinan puncak mencerminkan nilai, pengalaman, kompetensi, dan kapasitas kognitif yang memengaruhi cara individu menginterpretasikan informasi dan menentukan keputusan strategis (Hambrick & Mason, 1984; Hambrick, 2007). Karakteristik CEO yang meliputi usia, tingkat pendidikan, gender, dan masa jabatan (*tenure*) dapat merepresentasikan perbedaan pengalaman, kompetensi, serta kapasitas kognitif dalam pengambilan keputusan, sehingga CEO dengan kompetensi yang lebih baik secara konseptual dapat meminimalkan penggunaan diskresi akuntansi (Hambrick & Mason, 1984; Hambrick, 2007; Diab & Hamdy, 2022).

Meskipun demikian, pengaruh karakteristik CEO terhadap *earnings management* tidak selalu berlangsung dalam kondisi perusahaan yang sama. Perusahaan pada tahap *Firm Life Cycle* (FLC) yang berbeda menghadapi tekanan kinerja, kebutuhan pendanaan, dan kondisi bisnis yang berbeda—perusahaan pada tahap *growth* dan *decline* misalnya dapat menghadapi tekanan lebih tinggi dibandingkan tahap *maturity*, sehingga berpotensi memengaruhi penggunaan diskresi akuntansi (Khuong, 2022; Almand et al., 2023). Dengan demikian, karakteristik CEO yang sama dapat menghasilkan konsekuensi berbeda terhadap *earnings management* tergantung tahap perkembangan perusahaan, sehingga FLC dapat berperan sebagai faktor yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Konteks ini semakin relevan pada pasar modal Indonesia sebagai negara berkembang, di mana asimetri informasi, konsentrasi kepemilikan, serta mekanisme tata kelola yang relatif belum sekuat negara maju membuat transparansi informasi keuangan belum sepenuhnya merata (Gokhale & Pillai, 2024; Habib et al., 2022). Penelitian ini berfokus pada perusahaan sektor *Materials, Industrials, Consumer Staples*, dan *Consumer Discretionary* di BEI, karena karakteristik operasional yang melibatkan aktivitas produksi, aset besar, serta berbagai estimasi akuntansi memberikan ruang bagi manajemen untuk menggunakan pertimbangan akuntansi. Periode 2021–2024 dipilih untuk merepresentasikan kondisi pascapandemi COVID-19, ketika tekanan mempertahankan kinerja dan kepercayaan investor meningkatkan insentif perusahaan melakukan *earnings management* (Chen et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik CEO terhadap *accrual earnings management* serta menguji peran *Firm Life Cycle* dalam memoderasi hubungan tersebut, pada perusahaan sektor terkait yang terdaftar di BEI periode 2021–2024.

TELAAH PUSTAKA

Teori Upper Echelon (*Upper Echelon Theory*)

UET dikemukakan oleh Hambrick dan Mason (1984), menyatakan bahwa keputusan strategis perusahaan mencerminkan karakteristik eksekutif puncak, terutama CEO. Karakteristik demografis CEO—usia, masa jabatan, tingkat pendidikan, dan gender—dipandang sebagai proksi dari kompetensi, pengalaman, nilai, dan kapasitas kognitif yang membentuk proses pengambilan keputusan (Hambrick, 2007). Perbedaan karakteristik CEO dapat menghasilkan keputusan berbeda, termasuk dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan, karena kompetensi dan kapasitas kognitif CEO memengaruhi cara mereka menggunakan diskresi dalam menerapkan standar akuntansi.

Namun, hasil penelitian terdahulu belum konsisten: masa jabatan CEO berpengaruh terhadap *discretionary accruals*, tetapi usia dan keahlian CEO tidak signifikan (Altarawneh et al., 2022), sementara Qawasmeh dan Azzam (2020) menemukan usia dan pengalaman CEO tidak berpengaruh signifikan. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik CEO terhadap *earnings management* dapat berbeda

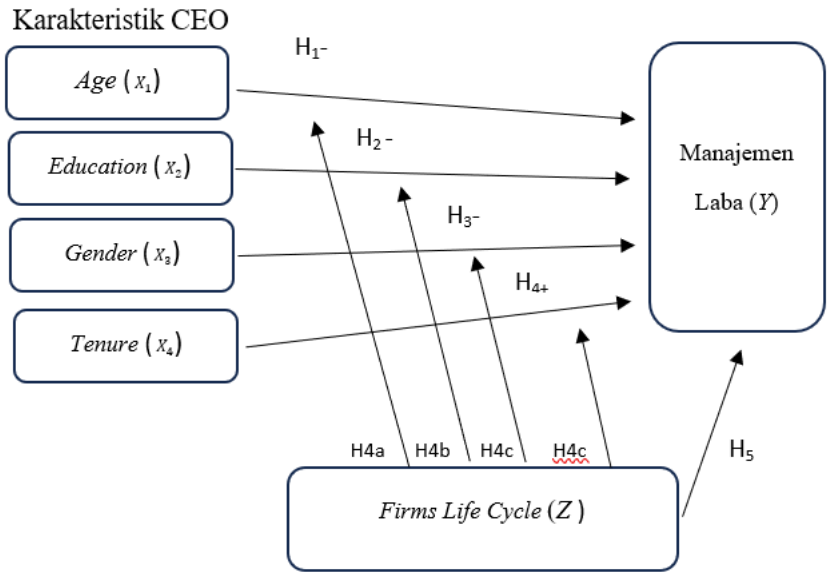
antarperusahaan tergantung konteks organisasi, sehingga penelitian ini memasukkan *Firm Life Cycle* sebagai variabel moderasi.

Teori Kontingensi (*Contingency Theory*)

Teori Kontingensi banyak digunakan dalam penelitian akuntansi untuk menjelaskan bahwa efektivitas kebijakan pelaporan keuangan dapat berbeda sesuai karakteristik dan kondisi yang dihadapi perusahaan. Dalam penelitian ini, teori tersebut menjelaskan bahwa pengaruh karakteristik CEO terhadap praktik *accrual earnings management* dapat berbeda pada setiap tahap *Firm Life Cycle*. Meskipun CEO merupakan pengambil keputusan utama, efektivitas kompetensi dan kapasitas kognitifnya dalam menghasilkan keputusan pelaporan keuangan dipengaruhi oleh kondisi organisasi—setiap tahap FLC memiliki kebutuhan pendanaan, tekanan kinerja, tingkat persaingan, dan mekanisme pengawasan yang berbeda (Almeida & Kale, 2024). Dengan demikian, FLC diposisikan sebagai variabel moderasi yang menjelaskan bagaimana kondisi perusahaan pada setiap tahap siklus hidup dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh karakteristik CEO terhadap keputusan pelaporan keuangan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Perumusan Hipotesis

Pengaruh CEO Age terhadap Earnings Management. Usia CEO mencerminkan pengalaman, kematangan, dan kapasitas kognitif yang dapat memengaruhi pertimbangan dalam pengambilan keputusan pelaporan keuangan (Hambrick, 2007). CEO yang lebih tua cenderung lebih berhati-hati dalam menggunakan diskresi akuntansi, meski hasil penelitian terdahulu tidak konsisten—Dennis dan Suhendah (2024) menemukan usia CEO tidak berpengaruh signifikan, sedangkan Huang et al. (2012) menunjukkan CEO senior menghasilkan pelaporan yang lebih baik. Dengan demikian:

H1: CEO Age berpengaruh negatif terhadap *Earnings Management*.

Pengaruh CEO Education terhadap Earnings Management. Tingkat pendidikan CEO mencerminkan kompetensi dan kapasitas kognitif dalam memahami informasi serta prinsip pelaporan keuangan (Hambrick & Mason, 1984). Le et al. (2020) dan Hsu (2022) menunjukkan pendidikan CEO berkaitan dengan kualitas pelaporan yang lebih baik, namun Tuo et al. (2023) menemukan pengetahuan akuntansi yang lebih tinggi justru dapat meningkatkan kemampuan CEO memanfaatkan fleksibilitas standar akuntansi. Dengan demikian:

H2: CEO Education berpengaruh negatif terhadap *Earnings Management.*

Pengaruh CEO Gender terhadap Earnings Management. Gender mencerminkan perbedaan perspektif dan cara eksekutif memproses informasi serta mengambil keputusan (Hambrick & Mason, 1984). Peni dan Vähämaa (2020), Nguyen et al. (2021), serta Dennis dan Suhendah (2024) menunjukkan kepemimpinan perempuan berkaitan dengan kualitas laba yang lebih baik dan *earnings management* yang lebih rendah. Dengan demikian:

H3: CEO perempuan berpengaruh negatif terhadap *Earnings Management*.

Pengaruh CEO Tenure terhadap Earnings Management. Masa jabatan CEO mencerminkan pengalaman dan pemahaman terhadap karakteristik bisnis serta sistem pengendalian internal (Hambrick & Mason, 1984). Ali dan Zhang (2021) menunjukkan masa jabatan berkaitan dengan kebijakan pelaporan keuangan, dan Dennis dan Suhendah (2024) menemukan *CEO tenure* berpengaruh positif terhadap *earnings management*, karena masa jabatan lebih panjang memberi peluang lebih besar memanfaatkan fleksibilitas akuntansi. Dengan demikian:

H4: CEO Tenure berpengaruh positif terhadap *Earnings Management*.

Peran *Firm Life Cycle* dalam memoderasi hubungan karakteristik CEO terhadap *Earnings Management.* Berdasarkan *Contingency Theory*, efektivitas keputusan CEO bergantung pada konteks organisasi (Donaldson, 2001), sedangkan FLC mencerminkan perbedaan karakteristik operasional, tekanan kinerja, kebutuhan pendanaan, dan kompleksitas pengambilan keputusan pada setiap tahap perkembangan perusahaan (Dickinson, 2011). Praktik *earnings management* diketahui berbeda antartahap FLC (Xie et al., 2022; Khuong et al., 2022), namun pengujian FLC sebagai pemoderasi hubungan karakteristik CEO tertentu dengan *earnings management* masih terbatas, khususnya pada CEO Age (Serfling, 2014; Belenzon et al., 2019), CEO Education (Le et al., 2020; Hsu, 2022), CEO Gender (Peni & Vähämaa, 2020; Nguyen et al., 2021), dan CEO Tenure (Dennis & Suhendah, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini menduga bahwa pengaruh masing-masing karakteristik CEO terhadap *accrual earnings management* bergantung pada tahap *Firm Life Cycle* perusahaan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H4a: Firm Life Cycle memoderasi pengaruh CEO Age terhadap *Earnings Management.*

H4b: *Firm Life Cycle* memoderasi pengaruh CEO *Education* terhadap *Earnings Management*.

H4c: *Firm Life Cycle* memoderasi pengaruh CEO *Gender* terhadap *Earnings Management*.

H4d: *Firm Life Cycle* memoderasi pengaruh CEO *Tenure* terhadap *Earnings Management*.

Pengaruh Firm Life Cycle terhadap Earnings Management. Selain berperan sebagai moderasi, FLC diduga turut memengaruhi *earnings management* secara langsung, karena tingkat *accrual earnings management* dapat berbeda antartahap FLC (Khuong et al., 2022) dan kondisi *life cycle* dapat memengaruhi hubungan karakteristik manajerial dengan *earnings management* (Silva et al., 2026). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan Adalah

H5 : Firm Life Cycle berpengaruh terhadap *Earnings Management*.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 1
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No.	Variabel	Jenis	Definisi Pengukuran	Pengukuran
1	Discretionary Accrual (DAC)	Dependen	Praktik manipulasi laba dengan memanfaatkan fleksibilitas dalam penentuan estimasi akuntansi tanpa mengubah aktivitas kas operasional.	DAC = $TA_i - NDA_i$, dihitung dengan *Modified Jones Model* (1991)
2	CEO Age	Independen	CEO pada akhir tahun buku perusahaan, mencerminkan kematangan, pengalaman, serta kapasitas dalam mengambil keputusan strategis.	1 = < 45 th; 2 = 45–55 th; 3 = > 55 th
3	CEO Education	Independen	Tingkat pendidikan formal tertinggi CEO, mencerminkan kompetensi, kapasitas kognitif, dan kemampuan analitis.	1 = <D1; 2 = D1–D3; 3 = S1/D4; 4 = S2; 5 = S3
4	CEO Gender	Independen	Karakteristik demografis CEO yang membedakan laki-laki dan perempuan.	1 = Female; 2 = Male
5	CEO Tenure	Independen	Masa jabatan CEO sejak pertama menjabat hingga akhir periode pengamatan.	1 = < 3 th; 2 = 3–6 th; 3 = > 6 th
6	Firm Life Cycle (FLC)	Moderasi	Tahapan perkembangan perusahaan yang mencerminkan kondisi operasional, kebutuhan pendanaan, dan aktivitas investasi.	Kombinasi arah CFO, CFI, CFF — Introduction: CFO(−) CFI(−) CFF(+); Growth: CFO(+) CFI(−) CFF(+); Mature: CFO(+) CFI(−) CFF(−); Shake Out: CFO(−) CFI(+) CFF(−); Decline: CFO(−) CFI(+) CFF(+) (Dickinson, 2011)

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh perusahaan sektor *Materials, Industrials, Consumer Staples*, dan *Consumer Discretionary* (klasifikasi GICS) yang terdaftar di BEI periode 2021–2024. Sampel dipilih menggunakan *convenience sampling*, dengan kriteria: (1) perusahaan terdaftar di BEI selama 2021–2024; (2) memiliki data karakteristik CEO serta data CFO, CFI, dan CFF untuk klasifikasi FLC berdasarkan Dickinson (2011); dan (3) memiliki data lengkap untuk seluruh variabel penelitian.

Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia (www.idx.com), situs resmi perusahaan, serta sumber publik lainnya berupa laporan keuangan dan laporan tahunan. Data yang terkumpul disusun dan dikelompokkan untuk selanjutnya dianalisis secara statistik.

Metode Analsis Data

Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji asumsi model, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis melalui regresi data panel menggunakan *software* EViews. Tiga model regresi digunakan:

Model 1
Tanpa menggunakan moderasi adalah sebagai berikut :

$$DAC_{it} = \alpha + \beta_1 CEOAGE_{it} + \beta_2 CEOEDU_{it} + \beta_3 CEOGENDER_{it} + \beta_4 CEOTENURE_{it} + \varepsilon_{it}$$

Model 2
Menggunakan moderasi, pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$DAC_{it} = \alpha + \beta_1 CEOAGE_{it} + \beta_2 CEOEDU_{it} + \beta_3 CEOGENDER_{it} + \beta_4 CEOTENURE_{it} + \beta_5 LFC_{it} + \beta_6 LFC_{it} * CEOAGAE_{it} + \beta_7 LFC_{it} * CEOEDU_{it} + \beta_8 LFC_{it} * CEOGENDER_{it} + \beta_9 LFC_{it} * CEOTENURE_{it} + \varepsilon_{it}$$

Model 3
Untuk menguji peran variabel Firm Life Cycle (z) :

$$DAC_{it} = \alpha + \beta_1 CEOAGE_{it} + \beta_2 CEOEDU_{it} + \beta_3 CEOGENDER_{it} + \beta_4 CEOTENURE_{it} + \beta_5 LFC_{it} +$$

Hasil dan Analisis
Deskripsi Objel Penelitian

Tabel 2
Populasi dan Sampel

No.	Keterangan	Akumulasi
1.	Perusahaan sektor *Materials, Industrials, Consumer Staples*, dan *Consumer Discretionary* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode	318
2.	Perusahaan yang tidak memiliki data lengkap untuk seluruh variabel penelitian.	(272)
3	Perusahaan yang tidak memiliki kelengkapan data variabel penelitian secara menyeluruh.	46
Periode Pengamatan (Tahun)		4
Total Observasi (46 Perusahaan × 4 Tahun)		**184**

Sumber: Data sekunder diolah (2026)

Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif dan Distribusi Frekuensi

Tabel 3
Hasil Analisis Statistik Deskriptif dan Distribusi Frekuensi

Variabel	Mean	Median	Maximum	Minimum	Std. Dev	Obsv.
DAC	0.082871	0.058986	1.164001	0.000631	0.115344	184

Distribusi Frekuensi CEO *Age*		
Kategori	**Frekuensi**	**Presentase**
1 = < 45th	12	6.52%
2 = 45-55 th	77	41.85%
3 = > 55	95	51.63%
Total	184	100%
Distribusi Frekuensi CEO *Education*		
Kategori	**Frekuensi**	**Presentase**
1 = < D1	14	7.61%
2 = D1-D3	0	0
3 = S1/D4	84	45.65%
4 = S2	82	44.57%
5 = S3	4	2.17%
Total	184	100%
Distribusi Frekuensi CEO *Gender*		
Kategori	**Frekuensi**	**Presentase**
1 = Female	3	1.63%
2 = Male	181	98.37%
Total	184	100%
Distribusi Frekuensi CEO Tenure		
Kategori	**Frekuensi**	**Presentase**
1 = < 3 th.	60	32.61%
2 = 3-6 th	41	22.28%
3 = > 6 th.	66	35.87%
Total	184	100%
Distribusi Frekuensi *Firm Life Cycle*		
Kategori	**Frekuensi**	**Presentase**
1 = Introduction	17	9.239%
2 = Growth	39	21.196%
3 = Mature	109	59.239%
4 = Shake Out	12	6.522%
5 = Decline	7	3.804%
Total	184	100%

Berdasarkan 184 observasi, variabel DAC memiliki rata-rata 0,082871 dengan standar deviasi 0,115344, menunjukkan tingkat *accrual earnings management* relatif rendah namun bervariasi cukup besar antarperusahaan. Karakteristik CEO didominasi oleh CEO berusia di atas 55 tahun (51,63%), berpendidikan S1/D4 (45,65%) dan S2 (44,57%), serta berjenis kelamin laki-laki (98,37%), dengan masa jabatan lebih dari enam tahun sebagai proporsi terbesar (35,87%). Berdasarkan FLC, mayoritas perusahaan berada pada tahap *Mature* (59,24%), diikuti *Growth* (21,20%), *Introduction* (9,24%), *Shake-out* (6,52%), dan *Decline* (3,80%), menunjukkan sampel umumnya berada pada tahap operasional yang relatif mapan.

Uji Pemilihan Model

Tabel 4
Hasil Uji Pemilihan Model

Model	Jenis Uji	Perbandingan	Statistik	p-Value	Keputusan
1.	Uji Chow	CEM vs FEM	F = 2,011039	0,0012	FEM
	Uji Hausman	FEM vs REM	Chi-Sq = 1,677326	0,7948	REM
	Uji LM (Breusch-Pagan)	REM vs CEM	LM = 11,77109	0,0006	REM
2.	Uji Chow	CEM vs FEM	F = 12,435034	0,0000	FEM
	Uji Hausman	FEM vs REM	Chi-Sq = 28,499352	0,0008	FEM
3.	Uji Chow	CEM vs FEM	F = 2,004706	0,0012	FEM
	Uji Hausman	FEM vs REM	Chi-Sq = 1,755711	0,8818	REM
	Uji LM	REM vs CEM	LM = 11,68855	0,0006	REM

Berdasarkan hasil pengujian, Model 1 dan Model 3 menggunakan *Random Effect Model* (REM), sedangkan Model 2 menggunakan *Fixed Effect Model* (FEM). Model 1 dipilih REM setelah Uji Chow, Hausman, dan LM masing-masing menghasilkan probabilitas 0,0012; 0,7948; dan 0,0006. Model 2 dipilih FEM karena Uji Chow dan Hausman menghasilkan probabilitas 0,0000 dan 0,0008. Model 3 dipilih REM dengan probabilitas Uji Chow, Hausman, dan LM masing-masing 0,0012; 0,8818; dan 0,0006.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Model 1				
Jenis Uji	**Nilai Statistik**	**Probability**	**Kriteria**	**Kesimpulan**
Multikolinearitas (Korelasi)	Semua variabel < 0,80		Matriks Korelasi < 0,80	Tidak terdapat multikolinearitas
Heteros kedastisitas (Cross-section Random Effects)			Prob > 0,05	Teratasi (Robust Standard Error)
Autokorelasi (Durbin-Watson)	1,516086		dU < DW < 4 − dU	Tidak terjadi autokorelasi

Uji Asumsi Klasik Model 2				
Jenis Uji	**Nilai Statistik**	**Probability**	**Kriteria**	**Kesimpulan**
Multikolinearitas (Korelasi)	Variabel moderasi < 0,80		Matriks Korelas i < 0,80	Tidak terdapat multikolinearitas
Heteroskedastisitas			White Covariance	Teratasi (Robust Standard Error)
Autokorelasi (Durbin-Watson)	1,904855		dU < DW < 4 – dU	Tidak terjadi autokorelasi

Uji Asumsi Klasik Model 3				
Jenis Uji	**Nilai Statistik**	**Probability**	**Kriteria**	**Kesimpulan**
Multikolinearitas (Korelasi)	Semua variabel < 0,80	—	Matriks Korelasi < 0,80	Tidak terdapat multikolinearitas
Heteroskedastisitas	—	—	White Period	Teratasi (Robust Standard Error)
Autokorelasi (Durbin-Watson)	1,528660	—	dU < DW < 4 – dU	Tidak terjadi autokorelasi

Penelitian ini tidak melakukan uji normalitas residual karena normalitas bukan merupakan asumsi utama dalam regresi data panel. Selain itu, penelitian menggunakan 184 observasi, sehingga berdasarkan *Central Limit Theorem*, distribusi estimator pada sampel besar cenderung mendekati normal (Gujarati & Porter, 2009).

Uji Multi Kolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, Seluruh model terbebas dari multikolinearitas karena korelasi antarvariabel berada di bawah 0,80; korelasi tertinggi pada Model 1 dan 3 antara CEO Age dan CEO Tenure (0,456402), sedangkan pada Model 2 antara CEO Gender dan interaksi LFC×Gender (0,783766).

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian, terdapat indikasi heteroskedastisitas pada ketiga model, yang kemudian Indikasi heteroskedastisitas pada ketiga model ditangani melalui estimasi *robust standard errors* (Panel EGLS Cross-section Random Effects untuk Model 1, White Cross-Section Robust Standard Errors untuk Model 2, dan White Cross-Section Standard Errors & Covariance untuk Model 3). Nilai Durbin-Watson Model 1, 2, dan 3 masing-masing 1,516; 1,905; dan 1,529, seluruhnya berada dalam rentang 1,5–2,5 sehingga bebas autokorelasi.

Uji Regresi

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Model 1

Uji Hipotesis (Uji t Model 1 - REM Weighted)				
Variabel	**Coefficient**	**Std. Error**	**t-Statistic**	**Prob (0,05)**
Konstanta (C)	0,306953	0,029073	10,55789	0,0000
CEO_AGE	0,011119	0,017423	0,638155	0,5266
CEO_EDU	0,000751	0,006684	0,112334	0,9111
CEO_GENDER	-0,115744	0,011579	-9,995810	0,0000
CEO_TENURE	-0,010775	0,011439	-0,941938	0,3513

Uji Kelayakan Model		
Uji Simultan (Uji F)	F- Statistic = 0,756189	Prob(F-Statistic) = 0,555123
Koefisien Determinasi (R^2)	R- Squared = 0,016617	Adjusted R-Squared = -0,0053358

*DAC*it = 0.306953 + 0.011119 (*CEOAGE*it) + 0.000751 (*CEOEDU*it) – 0.115744 (*CEOGENDER*it) – 0.010775 (*CEOTENURE*it) + ε*it*

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Model 2

Uji Hipotesis (Uji t Model 2 - FEM Robust White Period)				
Variabel	**Coefficient**	**Std. Error**	**t-Statistic**	**Prob (0,05)**
Konstanta (C)	1,011691	0,085102	11,88792	0,0013
CEO_AGE	0,015420	0,031223	0,493864	0,6553
CEO_EDU	-0,080739	0,023563	-3,426539	0,0416
CEO_GENDER	-0,295337	0,043869	-6,732241	0,0067
CEO_TENURE	-0,029044	0,014112	-2,058071	0,1317
FLC	-0,017026	0,005880	-2,895376	0,0627
LFCXAGE	-0,010826	0,008766	-1,235078	0,3047
LFCXEDU	-0,009581	0,025497	-0,375777	0,7321
LFCXGENDER	0,675367	0,062977	10,72401	0,0017
LFCXTENURE	-0,010929	0,006055	-1,804926	0,1688
Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)				
Uji Simultan (Uji F)		F-Statistic = 2,460650	Prob(F-Statistic) = 0,000018	
Koefisien Determinasi (R^2)		R-Squared = 0,507399	Adjusted R-Squared = 0,301194	

DACit = 1.011691 + 0.015420 (CEOAGEit) – 0.080739 (CEOEDUit) – 0.295337 (CEOGENDERit) – 0.029044 (CEOTENUREit) – 0.017026 (LFCit) – 0.010826 (LFC*CEOAGEit) – 0.009581 (LFC*CEOEDUit) + 0.675367 (LFC*CEOGENDERit) – 0.010929 (LFC*CEOTENUREit) + εit

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Model 3

Uji Hipotesis (Uji t Model 3 - REM Robust White Period)				
Variabel	**Coefficient**	**Std. Error**	**t-Statistic**	**Prob (0,05)**
Konstanta (C)	0,330847	0,027607	11,98428	0,0000
CEO_AGE	0,012085	0,017949	0,673311	0,5042
CEO_EDU	0,000532	0,006502	0,081868	0,9351
CEO_GENDER	-0,117061	0,011591	-10,09896	0,0000
CEO_TENURE	-0,011595	0,011789	-0,983509	0,3306
FLC	-0,007695	0,010490	-0,733519	0,4670
Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)				
Uji Simultan (Uji F)		F-Statistic =2,460650	Prob(F-Statistic) = 0,00018	
Koefisien Determinasi (R^2)		R-Squared = 0,019810	Adjusted R-Squared = -0,007723	

DACit = 0.330847 + 0.012085 (CEOAGEit) + 0.000532 (CEOEDUit) – 0.117061 (CEOGENDERit) – 0.011595 (CEOTENUREit) – 0.007695 (LFCit) + εi

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan Model 1 memiliki *Adjusted R-squared* sebesar −0,005, Model 2 (*full model*) sebesar 0,301 (variabel penelitian mampu menjelaskan 30,1% variasi *earnings management*), dan Model 3 sebesar −0,008. Hasil ini menunjukkan Model 2 memiliki kemampuan penjelasan terbaik, mendukung penggunaan FLC sebagai variabel moderasi.

Uji Signifikansi Fitmultan (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan Model 1 tidak signifikan (p = 0,555 > 0,05), sedangkan Model 2 dan Model 3 signifikan (p = 0,000 < 0,05 untuk keduanya). Dengan demikian, karakteristik CEO secara simultan belum mampu menjelaskan *earnings management* tanpa FLC, tetapi model menjadi signifikan setelah FLC dimasukkan.

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Uji T

Hasil uji statistik t berdasarkan analisis regresi data panel adalah:

1. CEO *Age* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Earnings Management* (β = 0,011; p = 0,527 > 0,05), sehingga H1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa perbedaan usia CEO belum terbukti memengaruhi tingkat *discretionary accruals* perusahaan.
2. CEO *Education* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Earnings Management* (β = 0,001; p = 0,911 > 0,05), sehingga H2 ditolak. Tingkat pendidikan CEO belum terbukti menjelaskan variasi *Earnings Management* pada perusahaan sampel.
3. CEO *Gender* berpengaruh signifikan terhadap *Earnings Management* (β = -0,116; p = 0,000 < 0,05), sehingga H3 diterima. Dengan coding 1 = perempuan dan 2 = laki-laki, hasil tersebut menunjukkan bahwa CEO perempuan memiliki tingkat *discretionary accruals* yang lebih tinggi dibandingkan CEO laki-laki.
4. CEO *Tenure* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Earnings Management* (β = -0,011; p = 0,351 > 0,05), sehingga H4 ditolak. Masa jabatan CEO belum terbukti menjadi faktor yang menentukan tingkat *Earnings Management*.
5. Interaksi FLC dan CEO *Age* tidak signifikan (β = -0,011; p = 0,305 > 0,05), sehingga H4a ditolak. *Firm Life Cycle* tidak terbukti memoderasi pengaruh usia CEO terhadap *Earnings Management*.
6. Interaksi FLC dan CEO *Education* tidak signifikan (β = -0,010; p = 0,732 > 0,05), sehingga H4b ditolak. *Firm Life Cycle* tidak terbukti memoderasi pengaruh pendidikan CEO terhadap *Earnings Management*.
7. nteraksi FLC dan CEO *Gender* berpengaruh signifikan (β = 0,675; p = 0,002 < 0,05), sehingga H4c diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *Firm Life Cycle* terbukti memoderasi hubungan CEO *Gender* dengan *Earnings Management*, meskipun arah moderasinya berlawanan dengan arah yang diprediksikan sebelumnya.
8. Interaksi FLC dan CEO *Tenure* tidak signifikan (β = -0,011; p = 0,169 > 0,05), sehingga H4d ditolak. *Firm Life Cycle* tidak terbukti memoderasi pengaruh masa jabatan CEO terhadap *Earnings Management*.
9. FLC secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap *Earnings Management* (β = -0,008; p = 0,467 > 0,05), sehingga H5 ditolak. Dengan demikian, FLC tidak terbukti memengaruhi *Earnings Management* secara langsung sebagai variabel independen.

Interpretasi Hasil

Pengaruh CEO Age Terhadap Earnings Management

Hasil uji t menunjukkan CEO *Age* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Earnings Management* (β = 0,011119; p = 0,5266 > 0,05), sehingga H1 ditolak. Temuan ini tidak mendukung *Upper Echelons Theory* namun sejalan dengan Dennis dan Suhendah (2024), diduga karena karakteristik usia CEO dalam sampel relatif homogen (51,63% berusia di atas 55 tahun dan 41,85% berusia 45–55 tahun).

Pengaruh CEO Education Terhadap Earnings Management

CEO *Education* tidak berpengaruh signifikan (β = 0,000751; p = 0,9111 > 0,05), sehingga H2 ditolak, sejalan dengan Tuo et al. (2023) bahwa pendidikan tinggi tidak selalu berkaitan dengan rendahnya *earnings management*. Ketidaksignifikanan ini diduga karena tingkat pendidikan CEO dalam sampel relatif homogen (mayoritas S1/D4 dan S2).

Pengaruh CEO Gender Terhadap Earnings Management

CEO *Gender* berpengaruh signifikan terhadap *Earnings Management* (β = −0,115744; p = 0,0000 < 0,05), sehingga H3 diterima. Dengan koding 1 = perempuan dan 2 = laki-laki, koefisien negatif menunjukkan perusahaan yang dipimpin CEO perempuan cenderung memiliki tingkat *discretionary accruals* lebih tinggi dibandingkan CEO laki-laki—mendukung *Upper Echelons Theory* namun berbeda dari Dennis dan Suhendah (2024) serta Nguyen et al. (2021). Hasil ini perlu diinterpretasikan hati-hati karena distribusi gender sangat tidak seimbang (hanya 3 observasi CEO perempuan dari 184 observasi, 1,63%).

Pengaruh CEO Tenure Terhadap Earnings Management

CEO *Tenure* tidak berpengaruh signifikan (β = −0,010775; p = 0,3513 > 0,05), sehingga H4 ditolak. Meskipun arah koefisien sesuai hipotesis, temuan ini tidak mendukung *Upper Echelons Theory* dan tidak sejalan dengan Dennis dan Suhendah (2024) serta Ali dan Zhang (2015); masa jabatan CEO belum terbukti menjadi faktor utama, kemungkinan lebih dipengaruhi tekanan kinerja dan mekanisme tata kelola.

Pengaruh Interaksi CEO Age dan Firm Life Cycle

Interaksi CEO *Age* dengan FLC tidak signifikan (β = -0,010826; p = 0,3047 > 0,05), sehingga H4a ditolak. FLC tidak terbukti memoderasi pengaruh usia CEO, kemungkinan karena CEO *Age* juga tidak berpengaruh langsung terhadap *earnings management* dan sampel relatif homogen (51,63% CEO berusia >55 tahun; 59,24% perusahaan tahap *Mature*).

Pengaruh Interaksi CEO Education dan Firm Life Cycle

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Interaksi CEO *Education* dengan FLC tidak signifikan (β = -0,009581; p = 0,7321 > 0,05), sehingga H4b ditolak. Hal ini diduga karena CEO *Education* tidak berpengaruh langsung serta pendidikan CEO relatif homogen (90,22% berpendidikan S1/D4 atau S2), ditambah dominasi tahap *Mature* yang menunjukkan kondisi operasional stabil.

Pengaruh Interaksi CEO Gender dan Firm Life Cycle

Interaksi CEO *Gender* dengan FLC berpengaruh signifikan (β = 0,675367; p = 0,0017 < 0,05), sehingga H4c diterima. FLC terbukti memoderasi hubungan CEO *Gender* dan *earnings management* mendukung *Contingency Theory* dan *Upper Echelons Theory*, sejalan dengan Xie et al. (2022) karena perbedaan tekanan operasional, kebutuhan

pendanaan, dan tuntutan kinerja antartahap FLC membuat pengaruh gender CEO berbeda pada tiap tahap siklus hidup perusahaan.

Pengaruh Interaksi CEO Tenure dan Firm Life Cycle

Hasil pengujian menunjukkan bahwa interaksi CEO *Tenure* × *Firm Life Cycle* memiliki koefisien -0,010929 dengan probabilitas 0,1688 > 0,05, sehingga H4d ditolak. Artinya, *Firm Life Cycle* tidak memoderasi pengaruh CEO *Tenure* terhadap *earnings management*. Temuan ini belum mendukung *Upper Echelons Theory* dan *Contingency Theory* dalam konteks moderasi, karena pengaruh masa jabatan CEO tidak berbeda pada setiap tahap siklus hidup perusahaan. Kondisi tersebut diduga karena CEO *Tenure* juga tidak berpengaruh signifikan secara langsung, sementara praktik *earnings management* lebih mungkin dipengaruhi oleh tekanan kinerja, tata kelola, dan mekanisme pengawasan perusahaan. Selain itu, dominasi perusahaan pada tahap *mature* (59,24%) menyebabkan variasi kondisi *Firm Life Cycle* relatif terbatas**.**

Pengaruh *Firm Life Cycle* terhadap *Earnings Management*

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa *Firm Life Cycle* memiliki koefisien sebesar -0,007695 dengan probabilitas 0,4670 > 0,05, sehingga FLC tidak berpengaruh langsung terhadap *earnings management*. Namun, FLC terbukti memoderasi hubungan antara CEO *Gender* dan *earnings management*, sedangkan interaksi dengan CEO *Age*, *Education*, dan *Tenure* tidak signifikan. Dengan demikian, H5 diterima secara parsial, karena peran moderasi FLC hanya terbukti pada CEO *Gender*. Temuan ini mendukung *Contingency Theory* dan *Upper Echelons Theory* secara parsial, yang menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik CEO bergantung pada konteks organisasi dan tidak berlaku secara universal. Kondisi tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh dominasi perusahaan pada tahap *mature* sebesar 59,24%, sehingga variasi tekanan antar tahap *Firm Life Cycle* relatif terbatas. Oleh karena itu, FLC lebih tepat dipandang sebagai variabel kontekstual yang berperan secara selektif, bukan sebagai faktor yang secara langsung memengaruhi *earnings management* atau memoderasi seluruh karakteristik CEO.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh CEO Age, CEO Education, CEO Gender, dan CEO Tenure terhadap *earnings management* yang diproksikan dengan *Discretionary Accrual* (DAC) menggunakan *Modified Jones Model*, serta menguji peran *Firm Life Cycle* (FLC) sebagai variabel moderasi pada 46 perusahaan BEI periode 2021–2024 dengan 184 observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CEO Age, CEO Education, dan CEO Tenure tidak berpengaruh signifikan terhadap *earnings management*, sedangkan CEO Gender berpengaruh signifikan, dengan perusahaan yang dipimpin CEO perempuan cenderung memiliki tingkat *earnings management* lebih tinggi berdasarkan pengkodean variabel penelitian. FLC tidak berpengaruh langsung terhadap *earnings management* dan tidak memoderasi hubungan CEO Age, CEO Education, maupun CEO Tenure dengan *earnings management*. Sebaliknya, FLC terbukti memoderasi hubungan CEO Gender terhadap *earnings management*, sehingga peran FLC dalam penelitian ini bersifat parsial dan kontekstual, yaitu hanya terbukti pada hubungan antara CEO Gender dan *earnings management*.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini didominasi oleh perusahaan pada tahap *mature* sebanyak 109 observasi (59,24%), sedangkan tahap *decline* hanya 7 observasi (3,80%) dan

shake out 12 observasi (6,52%), sehingga variasi karakteristik perusahaan pada setiap tahap FLC belum tergambarkan secara proporsional.

2. Proksi *earnings management* dalam penelitian ini hanya menggunakan *accrual-based earnings management* (DAC) melalui *Modified Jones Model*, sehingga tidak mencakup dimensi *real earnings management* yang juga relevan secara empiris.

Saran

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas indikator proksi akrual (*Discretionary Accruals*) menuju ukuran perilaku manajerial yang berorientasi langsung pada pencapaian profitabilitas untuk memuaskan kepentingan pribadi eksekutif. Hal ini dapat diukur menggunakan variabel struktur kompensasi berbasis capaian laba, pemberian fasilitas non-tunai (*fringe benefits*), serta pemisahan dorongan motivasi keuangan (*financial motivation*) dan non-keuangan (*non-financial motivation*) yang melekat pada personalitas CEO, guna memetakan tindakan oportunistik manajer secara lebih mendalam dan komprehensif.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan karakteristik CEO lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti latar belakang keuangan, pengalaman internasional, overconfidence CEO, political connection, maupun CEO duality.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan proporsi CEO perempuan yang lebih besar. Dalam penelitian ini, CEO perempuan hanya berjumlah 1,63% dari total observasi sehingga representasi gender masih sangat terbatas. Padahal hasil penelitian menunjukkan bahwa CEO Gender merupakan satu-satunya karakteristik CEO yang berpengaruh signifikan terhadap earnings management dan Firm Life Cycle juga terbukti memoderasi hubungan tersebut

REFERENSI

Al-Begali, S. A. A., & Phua, L. K. (2023). Accruals, real earnings management, and CEO demographic attributes in emerging markets: Does concentration of family ownership count? *Cogent Business & Management*, *10*(2).

Almand, A., Cantrell, B., & Dickinson, V. (2023). Accruals and firm life cycle: Improving regulatory earnings management detection. *Advances in Accounting*, *60*.

Almeida, J. E., & Kale, D. (2024). Firm life cycle and accrual quality. *Advances in Accounting*, *67*.

Cohen, D. A., Dey, A., & Lys, T. Z. (2020). Corporate governance and earnings management: Evidence from related party transactions. *Journal of Accounting Research*, 58(1), 107-141

Dennis, M. D. A., & Suhendah, R. (2024). Karakteristik CEO dan Manajemen Laba. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, *6*(1), 151–161.

Diab, A., & Hamdy, A. (2021). *Discretionary accruals, Financial Reporting Lag and the role of Managerial Ability: Evidence from a developing market*. *6*(2), 657–673.

Econometric Analysis of Panel Data. Baltagi, B. H. (2021). *Econometric Analysis of Panel Data* (6th ed.). Springer.

Eriandani, R. (2021). CEO characteristics and earnings management: evidence from Indonesia. *Journal of Management and Business*, *20*(2), 1412.

Gokhale, M., & Pillai, D. (2024). Firm level and country level determinants of earnings management in emerging economies: a systematic framework-based review. *Future Business Journal*, *10*(1).

Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *The Academy of Management Review*, *9*(2), 193–206.

Healy, P. M., Wahlen, J. M., Miller, G., Noe, C., Petroni, K., & Salamon, J. (1998). *A REVIEW OF THE EARNINGS MANAGEMENT LITERATURE AND ITS IMPLICATIONS FOR STANDARD SETTING*.

Huang, J., & Kisgen, D. J. (2013). Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives? *Journal of Financial Economics*, 108(3)

Hussain, A., Akbar, M., Kaleem Khan, M., Akbar, A., Panait, M., & Catalin Voica, M. (2020). When Does Earnings Management Matter? Evidence across the Corporate Life Cycle for Non-Financial Chinese Listed Companies. *Journal of Risk and Financial Management*, *13*(12).

Khuong, N. V., Anh, L. H. T., & Van, N. T. H. (2022). Firm life cycle and earnings management: The moderating role of state ownership. *Cogent Economics and Finance*, *10*(1).

Khuong, N. V., Anh, L. H. T., & Van, N. T. H. (2022). Firm life cycle and earnings management: The moderating role of state ownership. *Cogent Economics and Finance*, *10*(1).

Marchini PL, Mazza T, Medioli A (2018), "Related party transactions, corporate governance and earnings management". *Corporate Governance*, Vol. 18 No. 6 pp. 1124–1

Melasari, M., & Widyanti, Y. (2023). Discretionary Accruals: Detecting the Quality of Earnings Using Corporate Governance, Firm Size and Leverage. *International Journal of Accounting and Management Research*, *4*(2), 94–106.

Opare S, Houqe M, van Zijl T (2023), "Earnings management and underperformance after seasoned equity offerings: a cross-country study". *International Journal of Managerial Finance*, Vol. 19 No. 5 pp. 1053–1075

Otley, D. (n.d.). *The contingency theory of management accounting and control: 1980-2014*.

Qawasmeh, S. Y., & Azzam, M. J. (2020). Ceo characteristics and earnings management. *Accounting*, *6*(7), 1403–1410.

Stock, J. H., & Watson, M. W. (2008). Heteroskedasticity-Robust Standard Errors for Fixed Effects Panel Data Regression. *Econometrica*, *76*(1), 155–174.

The Influence of CEO Characteristics Towards Earnings Quality In Indonesian Manufacturing Companies. (2025). *International Research Journal of Economics and Management Studies*, *4*(1).

Xie, X., Chang, Y. S., & Shiue, M. J. (2022). Corporate life cycle, family firms, and earnings management: Evidence from Taiwan. *Advances in Accounting*, *56*.

Xinmei Xie, Yu-Shan Chang, Min-Jeng Shiue. (2022). Corporate life cycle, family firms, and earnings management: Evidence from Taiwan, *Advances in Accounting*, Volume 56, 100579, ISSN 0882-6110,