

# Pengaruh Penggunaan Standar Pelaporan GRI, NPM, Size, DER, dan Kepemilikan Manajerial terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi pada Perusahaan Pertambangan dan Manufaktur di Bei Tahun 2016-2019)

Romy Chandra Gita\*, Gede Adi Yuniarta  
Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali, Indonesia  
\* romychandragita@gmail.com

## Riwayat Artikel:

Tanggal diajukan:  
6 Desember 2020

Tanggal diterima:  
30 April 2021

Tanggal dipublikasi:  
30 Agustus 2021

**Kata kunci:** DER; NPM; Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia; Size; Standar pelaporan GRI; Struktur Kepemilikan Manajerial.

## Pengutipan:

Gita, Romy Chandra & Yuniarta, Gede Adi (2021). Pengaruh Penggunaan Standar Pelaporan GRI, NPM, Size, DER, dan Kepemilikan Manajerial terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi pada Perusahaan Pertambangan dan Manufaktur di Bei Tahun 2016-2019). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 11 (2), 201-302.

**Keywords:** DER; GRI guidelines; human resource accounting; self efficacy; managerial ownership structure; NPM; Size

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh penggunaan standar pelaporan GRI, NPM, size, DER, dan struktur kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari annual report perusahaan. Populasi penelitian ini adalah seluruh perusahaan sektor pertambangan dan manufaktur yang terdaftar di BEI selama periode 2016-2019. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Sampel yang memenuhi kriteria purposive sampling pada penelitian ini digunakan 44 perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penggunaan standar pelaporan GRI, NPM, size, dan DER berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, sedangkan struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

## Abstract

*The purpose of this study was to empirically prove the effect of GRI guidelines, NPM, size, DER, and managerial ownership structure toward disclosure of human resource accounting. This research was a quantitative study using secondary data obtained from the company's annual report. The population of this study were all mining and manufacture sector companies listed on the Indonesia Stock Exchange during the 2016-2019 period. The sampling technique in this study was purposive sampling. The samples that met the purposive sampling criteria in this study were 44 companies. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis using SPSS version 24 software. The results showed that partially GRI guidelines, NPM, size, and DER had a positive effect toward disclosure of human resource accounting, while managerial ownership structure negatively affected disclosure of human resource accounting.*

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal (Warno, 2011). Namun,

kasus pelanggaran terhadap sumber daya manusia (buruh) sering terjadi di Indonesia. Menurut (Wijayanti, 2011), terjadi pelanggaran hak buruh oleh oknum manajemen perusahaan dilakukan dengan mengurangi pembayaran upah dan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Contoh kasus pelanggaran terhadap buruh terjadi pada PT. Freeport Indonesia pada tahun 2016, di mana terdapat para pekerja kecewa mendapatkan bonus kecil, apalagi selama ini karyawan telah membantu perusahaan dalam operasional. Hal ini disebabkan karena PT. Freeport Indonesia melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan karyawan dirumahkan sebanyak 4.647 orang.

Contoh lain kasus pelanggaran terhadap buruh terjadi pada perusahaan manufaktur PT The Master Steel Manufactory pada tahun 2015. Hasil kajian Menteri ESDM saat itu menyebutkan bahwa faktanya PT The Master Steel Manufactory melakukan pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan salah satunya adalah melakukan PHK sepihak terhadap 257 orang buruhnya (Nunu, 2015). Pelanggaran lainnya adalah membayar upah di bawah Upah Minimum Provinsi, tidak mendaftarkan program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, status kerjanya yang tidak jelas, mempekerjakan seluruh pekerja dengan outsourcing dan harian lepas selama bertahun-tahun di bagian inti, dan tidak adanya K3 (kesehatan dan keselamatan kerja). Akibatnya ribuan massa buruh didukung Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) menggelar demo di Kantor Pusat PT The Master Steel Manufactory.

Contoh lain kasus pelanggaran terhadap buruh terjadi pada perusahaan manufaktur PT Krakatau Steel, Tbk. Buruh dari berbagai serikat buruh Krakatau Steel, melakukan unjuk rasa dengan memblokir jalan jalur masuk kawasan industri PT Krakatau Steel, Kota Cilegon, Banten (Antara, 2019). Unjuk rasa menolak adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap 2.860 karyawan secara sepihak oleh PT Krakatau Steel. Pada kenyataannya, mulai tanggal 1 Juni 2019 sudah ada 529 karyawan outsourcing yang dirumahkan dengan alasan tidak jelas dan kebijakan tersebut dilakukan sepihak oleh perusahaan.

Adanya tindakan pelanggaran oleh manajemen dengan melakukan PHK secara sepihak, membayar upah di bawah Upah Minimum Provinsi, mengurangi pembayaran upah, tidak memberikan pesangon, dan tidak memperhatikan kesehatan serta keselamatan kerja karyawan menunjukkan terdapat permasalahan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena akuntansi sumber daya manusia di dalamnya tercakup gaji karyawan dan besar manfaat pengunduran diri (pesangon) karyawan (Mamun, 2009). Akuntansi sumber daya manusia dapat membantu dalam memecahkan sebagian besar permasalahan karyawan dalam organisasi perusahaan (Thanaya, 2016). Oleh karena itu, pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menjadi hal yang penting karena dapat memfasilitasi pemanfaatan sumber daya manusia perusahaan secara tepat sehingga karyawan perusahaan mendapatkan kompensasi secara adil.

Dampak dari akuntansi sumber daya manusia yang berbeda-beda tergantung pada karakteristik perusahaan. Karakteristik operasi perusahaan yang menghasilkan dampak sosial yang tinggi akan menuntut pemenuhan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang lebih tinggi pula. Salah satu karakteristik perusahaan yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah penggunaan standar pelaporan GRI. Menurut (Diono, 2017), Global Reporting Initiative (GRI) adalah sebuah organisasi nirlaba yang bekerja ke arah ekonomi global yang berkelanjutan dengan memberikan panduan pelaporan berkelanjutan. GRI telah merintis dan mengembangkan pelaporan keberlanjutan dengan kerangka komprehensif yang banyak digunakan di seluruh dunia. Kerangka ini memungkinkan semua organisasi untuk mengukur dan melaporkan kinerja ekonomi, lingkungan, kinerja sosial dan pemerintahan. Saat ini GRI sudah mengeluarkan Pedoman G4 yang di dalamnya menuntut perusahaan membuat pelaporan yang terdiri dari tiga indikator, yaitu ekonomi, lingkungan, dan sosial (Vazakidis et al., 2013). Indikator sosial cukup mendapat perhatian karena terdapat beberapa subkategori yang mendorong perusahaan mengungkapkan sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu kategori praktik ketenagakerjaan dan kenyamanan bekerja. Hal ini sejalan dengan

pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, di mana jika perusahaan menggunakan standart GRI dalam pelaporannya, maka semakin luas pula pengungkapan sumber daya manusianya.

Pada hubungan penggunaan standar pelaporan GRI dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Wibisono, 2016), yang menunjukkan bahwa secara parsial GRI guidelines berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jika GRI guidelines semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis pertama:

H1: Penggunaan standar pelaporan GRI berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Karakteristik perusahaan lainnya yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah Net Profit Margin (NPM). Profit margin yang tinggi akan mendorong para manajer perusahaan untuk memberikan informasi yang lebih terinci, sebab mereka ingin meyakinkan investor terhadap profitabilitas perusahaan dan mendorong kompensasi terhadap manajemen (Sunaryo, 2016). Semakin tinggi tingkat profitabilitas perusahaan maka semakin besar pengungkapan informasi (Kurnianingsih, 2013). Hal ini disebabkan karena perusahaan ingin menunjukkan kepada publik dan stakeholders bahwa perusahaan mengalami perkembangan sehingga investor akan merespon positif dan nilai perusahaan meningkat.

Pada hubungan NPM dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Thanaya, 2016) yang menunjukkan bahwa secara parsial NPM berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jika NPM semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis kedua:

H2: NPM berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Karakteristik perusahaan lainnya yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah size. Menurut (Amran et al., 2009), size adalah nilai yang menunjukkan besar kecilnya perusahaan. Semakin besar total aset, maka semakin banyak modal yang ditanam, semakin banyak penjualan maka semakin banyak perputaran uang dan semakin besar kapitalisasi pasar maka semakin besar pula perusahaan dikenal dalam masyarakat. Hal ini menyebabkan kecenderungan organisasi besar memerlukan dana yang lebih besar dibandingkan perusahaan yang lebih kecil (Dewi, 2010). Ketersediaan dana dan sumber daya yang besar membuat perusahaan merasa perlu untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya. Perusahaan berukuran besar mendapatkan permintaan yang besar dari publik akan informasi yang lebih lengkap. Menurut (Sinaga, 2018), size berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Senada dengan itu, (Susilo, 2015) menyatakan bahwa luas pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan di Indonesia dipengaruhi oleh size.

Pada hubungan size dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Widodo, 2014), yang menunjukkan bahwa secara parsial size berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jika size semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis ketiga:

H3: Size berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Karakteristik perusahaan lainnya yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah Debt To Equity Ratio (DER). Untuk mengurangi cost agency tersebut, manajemen perusahaan dapat mengungkapkan lebih banyak informasi yang diharapkan dapat semakin meningkat seiring dengan semakin

tingginya tingkat leverage. Teori keagenan memprediksi bahwa perusahaan dengan rasio leverage yang lebih tinggi akan mengungkapkan lebih banyak informasi, karena biaya keagenan perusahaan dengan struktur modal yang seperti itu lebih tinggi (Jensen & Meckling, 1976)(Jensen & Meckling, 1976).

Pada hubungan DER dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2016), yang menunjukkan bahwa secara parsial DER berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jika DER semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis keempat:

H4: DER berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Karakteristik perusahaan lainnya yang dapat mempengaruhi besar kecilnya pengungkapan akuntansi sumber daya manusia adalah struktur kepemilikan manajerial. Menurut (Diyah & Widanar, 2009), kepemilikan manajemen adalah proporsi pemegang saham dari pihak manajemen yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan perusahaan. Menurut alignment of interest effect (efek kesesuaian kepentingan), semakin banyak saham yang dimiliki oleh para manajer, tujuan manajer dan pemegang saham akan semakin selaras. (Charlier & Boys, 2010) Manajer akan lebih termotivasi untuk mencari proyek yang menguntungkan, sehingga manajer tidak akan mengungkapkan informasi secara lengkap kepada publik.

Pada hubungan struktur kepemilikan manajerial dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Negariani et al., 2017), yang menunjukkan bahwa secara parsial struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Jika struktur kepemilikan manajerial semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin rendah. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis kelima:

H5: Struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

## Metode

Rancangan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian adalah perusahaan sektor pertambangan dan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2016-2019. Objek penelitian mencakup variabel bebas yang terdiri dari penggunaan standar pelaporan GRI, NPM, size, DER, dan struktur kepemilikan manajerial, sedangkan, variabel terikat adalah pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Populasi penelitian adalah seluruh perusahaan sektor pertambangan dan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Penarikan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling, dengan beberapa kriteria, yaitu: (1) perusahaan pertambangan dan manufaktur yang terdaftar secara berturut-turut di Bursa Efek Indonesia selama periode pengamatan, yaitu 2016-2019; (2) perusahaan pertambangan dan manufaktur yang laporan keuangannya menggunakan satuan rupiah; (3) laporan keuangan perusahaan memiliki tahun buku berakhir tanggal 31 Desember dan sudah diaudit selama periode pengamatan penelitian, yaitu 2016-2019; (4) tidak memiliki laba negatif atau mengalami kerugian, karena penggunaan angka negatif menyebabkan hasil analisis akan menjadi bias; dan (5) perusahaan pertambangan dan manufaktur yang laporan keuangannya terdapat data-data terkait penelitian. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan pada penelitian ini digunakan 35 perusahaan manufaktur dan 9 perusahaan pertambangan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik dokumentasi dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang mendukung data penelitian, yaitu annual report perusahaan sektor pertambangan dan manufaktur. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

## Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini diajukan lima hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t. Hasil analisis regresi linier berganda tampak pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,418	0,210		-6,761	0,000
X <sub>1</sub>	0,082	0,020	0,200	4,211	0,000
X <sub>2</sub>	0,004	0,001	0,229	5,038	0,000
X <sub>3</sub>	0,061	0,007	0,491	8,467	0,000
X <sub>4</sub>	0,001	0,000	0,188	4,136	0,000
X <sub>5</sub>	-0,008	0,002	-0,198	-4,028	0,000

(Sumber: data diolah 2020)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1 mengenai pengaruh penggunaan standar pelaporan GRI, NPM, size, DER, dan struktur kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia secara parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

Pertama, variabel penggunaan standar pelaporan GRI (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,200. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa penggunaan standar pelaporan GRI (X1) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan penggunaan standar pelaporan GRI (X1) dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y) sebesar 0,200 dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen yang lainnya tetap. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa penggunaan standar pelaporan GRI memiliki nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut < 0,05. Dengan demikian, dalam penelitian ini H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa penggunaan standar pelaporan GRI berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Kedua, variabel Net Profit Margin (NPM) (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,229. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa Net Profit Margin (NPM) (X2) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan Net Profit Margin (NPM) (X2) dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y) sebesar 0,229 dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen yang lainnya tetap. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Net Profit Margin (NPM) memiliki nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut < 0,05. Dengan demikian, dalam penelitian ini H0 ditolak dan H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Net Profit Margin (NPM) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Ketiga, variabel size (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,491. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa size (X3) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan size (X3) dapat meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y) sebesar 0,491 dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen yang lainnya tetap. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa size memiliki nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut < 0,05. Dengan demikian, dalam penelitian ini H0 ditolak dan H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa size berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Keempat, variabel Debt To Equity Ratio (DER) (X4) memiliki koefisien regresi sebesar 0,188. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa Debt To Equity Ratio (DER) (X4) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan Debt To Equity Ratio (DER) (X4) dapat

meningkatkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y) sebesar 0,188 dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen yang lainnya tetap. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Debt To Equity Ratio (DER) memiliki nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut  $< 0,05$ . Dengan demikian, dalam penelitian ini H0 ditolak dan H4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Debt To Equity Ratio (DER) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Kelima, variabel struktur kepemilikan manajerial (X5) memiliki koefisien regresi sebesar -0,198. Nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa struktur kepemilikan manajerial (X5) berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan struktur kepemilikan manajerial (X5) dapat menurunkan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Y) sebesar 0,198 dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen yang lainnya tetap. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa struktur kepemilikan manajerial memiliki nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut  $< 0,05$ . Dengan demikian, dalam penelitian ini H0 ditolak dan H5 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Penggunaan Standar Pelaporan GRI terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian hipotesis H1 mengenai pengaruh penggunaan standar pelaporan GRI terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,200 dengan nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut  $< 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan standar pelaporan GRI berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dijustifikasi bahwa penggunaan standar pelaporan GRI berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, artinya bahwa jika penggunaan standar pelaporan GRI semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Hal ini ditegaskan oleh (Vazakidis et al., 2013) bahwa perusahaan yang mengeluarkan laporan tahunan dengan menggunakan standar pelaporan GRI melakukan lebih banyak pengungkapan sumber daya manusia dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menggunakan standar pelaporan GRI.

Hubungan penggunaan standar pelaporan GRI dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dapat dijelaskan dengan teori agensi. Untuk mengurangi biaya agensi, maka diperlukan alat kontrol yang dapat mengurangi risiko terjadinya asimetri informasi dan konflik kepentingan, yaitu laporan keuangan. Para pemilik modal menggunakan informasi yang ada pada laporan keuangan sebagai sarana transparansi dari akuntabilitas manajer (Putri, 2017).

GRI telah merintis dan mengembangkan pelaporan keberlanjutan dengan kerangka komprehensif yang banyak digunakan di seluruh dunia. Kerangka ini memungkinkan semua organisasi untuk mengukur dan melaporkan kinerja ekonomi, lingkungan, kinerja sosial dan pemerintahan. Kerangka pelaporan tersebut meliputi pedoman pelaporan, pedoman sektor industri dan sumber daya lain yang memungkinkan transparansi organisasi yang lebih besar tentang ekonomi, kinerja lingkungan, sosial dan pemerintahan. GRI mengeluarkan pedoman set pertama pada tahun 2000, yang kedua pada tahun 2002 (dikenal sebagai pedoman G2), dan yang ketiga pada akhir tahun 2006 Pedoman G3 (Wibisono, 2016).

Saat ini GRI sudah mengeluarkan Pedoman G4 yang didalamnya menuntun perusahaan membuat pelaporan yang terdiri dari tiga indikator, yaitu ekonomi, lingkungan, dan sosial. Indikator sosial cukup mendapat perhatian karena terdapat beberapa subkategori yang mendorong perusahaan mengungkapkan sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu kategori praktik ketenagakerjaan dan kenyamanan bekerja. Hal ini sejalan dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Diharapkan apabila perusahaan

menggunakan standart GRI dalam pelaporannya, maka semakin luas pula pengungkapan sumber daya manusianya. Hasil penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh (Wibisono, 2016) menunjukkan bahwa penggunaan standar pelaporan GRI berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

#### Pengaruh Net Profit Margin (NPM) terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian hipotesis H2 mengenai pengaruh Net Profit Margin (NPM) terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,229 dengan nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Net Profit Margin (NPM) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dijustifikasi bahwa Net Profit Margin (NPM) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, artinya bahwa jika Net Profit Margin (NPM) semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Hal ini ditegaskan oleh (Kurnianingsih, 2013) bahwa semakin tinggi tingkat profitabilitas perusahaan maka semakin besar pengungkapan informasi. Perusahaan yang memiliki tingkat profitabilitas tinggi cenderung untuk mengungkapkan lebih banyak informasi, termasuk pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena perusahaan ingin menunjukkan kepada publik dan stakeholders bahwa perusahaan mengalami perkembangan sehingga investor akan merespon positif dan nilai perusahaan meningkat.

Berdasarkan teori agensi, perolehan profitabilitas yang semakin besar akan membuat perusahaan mengungkapkan informasi perusahaan yang lebih luas (Sunaryo, 2016). Profit margin yang tinggi akan mendorong para manajer untuk memberikan informasi yang lebih rinci, sebab mereka ingin meyakinkan investor terhadap profitabilitas perusahaan dan mendorong kompensasi terhadap manajemen (Kartika, 2009). Selain itu pengungkapan yang lebih luas dimaksudkan untuk mengurangi konflik keagenan. Dengan demikian manajemen menunjukkan bahwa perolehan laba tidak hanya digunakan untuk kepentingannya sendiri, tetapi juga untuk kepentingan investor melalui pengungkapan informasi perusahaan yang dilakukan.

Hasil penelitian terdahulu terkait hubungan Net Profit Margin (NPM) dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dilakukan oleh (Thanaya, 2016) menunjukkan bahwa Net Profit Margin (NPM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Senada dengan itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, 2015) juga menemukan bahwa profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi SDM.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2016) juga menemukan bahwa profitabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian (Negariani et al., 2017) bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap pengungkapan human resource accounting.

#### Pengaruh Size terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian hipotesis H3 mengenai pengaruh size terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,491 dengan nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa size berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dijustifikasi bahwa size berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, artinya bahwa jika size semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Hal ini ditegaskan oleh (Sinaga, 2018) bahwa size berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Senada dengan itu, (Susilo, 2015) menyatakan bahwa luas

pengungkapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan di Indonesia dipengaruhi oleh size.

Size merupakan nilai yang menunjukkan besar kecilnya perusahaan (Amran et al., 2009). Semakin besar total aset, maka semakin banyak modal yang ditanam, semakin banyak penjualan maka semakin banyak perputaran uang dan semakin besar kapitalisasi pasar maka semakin besar pula perusahaan dikenal dalam masyarakat. Ketersediaan dana dan sumber daya yang besar membuat perusahaan merasa perlu untuk melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya, semakin besar ukuran suatu perusahaan, maka semakin luas pula pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Hubungan size dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dapat dijelaskan dengan teori agensi. Perusahaan besar cenderung memiliki biaya keagenan yang lebih besar dan biasanya perusahaan melakukan pengungkapan lebih luas untuk mengurangi biaya keagenan ini (Zahrah, 2017). Perusahaan besar cenderung menjadi sorotan publik. Untuk itu perusahaan akan melakukan pengungkapan secara luas untuk mengurangi pandangan negatif atas perusahaan dan juga untuk mengurangi risiko yang mungkin timbul atas perusahaan dan juga merupakan bagian dari akuntabilitas publik.

Hasil penelitian terdahulu terkait hubungan size dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dilakukan oleh (Widodo, 2014) menunjukkan bahwa size terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian (Handayani, 2016), yang menemukan bahwa profitabilitas perusahaan berpengaruh tidak signifikan terhadap pengungkapan akuntansi SDM. Senada dengan itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Thanaya, 2016) juga menemukan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan HRA. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian (Negariani et al., 2017) bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap pengungkapan human resource accounting. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wibisono, 2016) juga menemukan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

#### Pengaruh Debt To Equity Ratio (DER) terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian hipotesis H4 mengenai pengaruh Debt To Equity Ratio (DER) terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,188 dengan nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Debt To Equity Ratio (DER) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dijustifikasi bahwa Debt To Equity Ratio (DER) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, artinya bahwa jika Debt To Equity Ratio (DER) semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin tinggi. Leverage merupakan alat untuk mengukur seberapa besar perusahaan tergantung pada kreditur dalam membiayai aset perusahaan. Terdapat suatu potensi untuk mentransfer kekayaan dari debtholder kepada pemegang saham dan manajer pada perusahaan yang mempunyai tingkat ketergantungan utang sangat tinggi, sehingga menimbulkan cost agency yang tinggi (Jensen & Meckling, 1976). Perusahaan yang memiliki proporsi utang yang tinggi dalam struktur modalnya akan menanggung biaya keagenan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang proporsi hutangnya kecil. Untuk mengurangi cost agency tersebut, manajemen perusahaan dapat mengungkapkan lebih banyak informasi yang diharapkan dapat semakin meningkat seiring dengan semakin tingginya tingkat leverage.

Teori keagenan memprediksi bahwa perusahaan dengan rasio leverage yang lebih tinggi akan mengungkapkan lebih banyak informasi, karena biaya keagenan perusahaan dengan struktur modal yang seperti itu lebih tinggi (Jensen & Meckling, 1976). Tambahan informasi diperlukan untuk menghilangkan keraguan pemegang obligasi terhadap dipenuhinya hak-hak mereka sebagai kreditur.



Hasil penelitian terdahulu terkait hubungan Debt To Equity Ratio (DER) dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dilakukan oleh (Handayani, 2016), yang menunjukkan bahwa Debt To Equity Ratio (DER) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian (Negariani et al., 2017) bahwa leverage berpengaruh positif terhadap pengungkapan human resource accounting. Senada dengan itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Thanaya, 2016) juga menunjukkan bahwa Leverage berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengungkapan human resource accounting.

#### Pengaruh Struktur Kepemilikan Manajerial terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian hipotesis H5 mengenai pengaruh struktur kepemilikan manajerial terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,198 dengan nilai signifikansi (Sig.) uji t sebesar 0,000, dimana nilai tersebut < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dijustifikasi bahwa struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, artinya bahwa jika struktur kepemilikan manajerial semakin tinggi, maka pengungkapan akuntansi sumber daya manusia semakin rendah.

Menurut efek kesesuaian kepentingan, semakin banyak saham yang dimiliki oleh para manajer, tujuan manajer dan pemegang saham akan semakin selaras (Charlier & Boys, 2010). Manajer akan lebih termotivasi untuk mencari proyek yang menguntungkan dan kepentingan mereka akan lebih selaras dengan kepentingan para pemegang saham yang lain seiring meningkatnya saham yang dipegang oleh para manajer. Dengan demikian, manajer tidak akan mengungkapkan informasi secara lengkap kepada publik.

Hubungan antara struktur kepemilikan manajerial dengan akuntansi sumber daya manusia adalah semakin tinggi struktur kepemilikan manajerial, maka semakin sempit pula pengungkapan akuntansi sumber daya manusianya. Berdasarkan teori agensi, struktur kepemilikan manajerial memiliki peranan dalam konflik keagenan. Adanya struktur kepemilikan saham yang dimiliki oleh pihak manajerial, maka perusahaan cenderung dapat meminimalisir adanya konflik keagenan di dalam perusahaan. Menurut (Widodo et al., 2016), konflik keagenan tidak dapat diminimalisir karena terjadi konflik antara manajemen perusahaan dan pemilik perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu terkait hubungan struktur kepemilikan manajerial dengan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dilakukan oleh (Negariani et al., 2017) menunjukkan bahwa struktur kepemilikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Widodo dan (Widodo et al., 2016) menunjukkan bahwa family ownership menunjukkan pengaruh yang negatif signifikan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sholikaturun, 2017) juga menemukan bahwa konsentrasi kepemilikan berpengaruh signifikan negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

#### Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Pertama, penggunaan standar pelaporan GRI berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor manufaktur dan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2016-2019. Kedua, Net Profit Margin (NPM) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor manufaktur dan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2016-2019. Ketiga, size berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor manufaktur dan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2016-2019. Keempat, Debt To

Equity Ratio (DER) berpengaruh positif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor manufaktur dan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2016-2019. Kelima, struktur kepemilikan manajerial berpengaruh negatif terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan sektor manufaktur dan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2016-2019.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Pertama, bagi pembuat kebijakan pada perusahaan sektor manufaktur dan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) disarankan untuk melakukan review dan pembahasan mengenai standar pengukuran dan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia agar investor dapat melakukan analisis yang tepat dalam menentukan prospek perusahaan. Pada penelitian ini perusahaan-perusahaan belum maksimal melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dengan rata-rata 40%, maka sangat perlu ditetapkan standar yang baik agar pengungkapan akuntansi sumber daya manusia lebih komprehensif dan terstruktur. Kedua, berdasarkan hasil penelitian ditunjukkan masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Dengan demikian disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang memengaruhi pengungkapan akuntansi sumber daya manusia, seperti ukuran dewan komisaris, dan komisaris asing. Ketiga, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi penelitian, yaitu dengan menambah jumlah sektor perusahaan tidak hanya yang ada pada perusahaan manufaktur dan pertambangan, sehingga diperoleh hasil penelitian yang tingkat generalisasinya lebih tinggi.

#### Daftar Rujukan

- Amalia, N. V. (2015). *Analisis Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi pada Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di BEI Periode 2011-2013)*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Amran, A., Bin, A. M. R., & Hassan, B. C. H. M. (2009). Risk Reporting: An Explanatory Study on Risk management Disclosure in Malaysian Annual Reports. *Managerial Auditing Journal*, 24(1), 39–57.
- Antara. (2019). *Tolak PHK PT Krakatau Steel, Ribuan Buruh Demo di Cilegon*. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20190702134359-20-408289/tolak-phk-pt-krakatau-steel-ribuan-buruh-demo-di-cilegon>
- Charlier, P., & Boys, C. DU. (2010). Gouvernance Familiale Et Repartition De La Valeur : Etude Des Politiques De Distribution Aux Actionnaires Des Entreprises Familiales Cotees. *Comptabilite Controle Audit*, 1–24.
- Dewi, D. O. (2010). *Pengaruh Jenis Usaha, Ukuran Perusahaan dan Financial Leverage terhadap Tindakan Perataan Laba pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Diono, H. (2017). *Analisis Pengaruh Mekanisme Corporate Governance, Profitabilitas, dan Ukuran Perusahaan terhadap Tingkat Pengungkapan Sustainability Report*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Diyah, P., & Widanar, E. (2009). Pengaruh Struktur Kepemilikan terhadap Nilai Perusahaan: Keputusan Keuangan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Ventura*, 12(1), 71–86.
- Handayani, K. R. (2016). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Leverage, dan Umur Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Empiris pada Perusahaan Pertambangan di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2012-2014)*.

Universitas Pendidikan Ganesha.

- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. <https://doi.org/10.1177/0018726718812602>
- Kartika, A. (2009). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelengkapan Pengungkapan Laporan Keuangan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Fakultas Ekonomi Unisbank Semarang.
- Kurnianingsih, H. T. (2013). Pengaruh Profitabilitas dan Size Perusahaan terhadap Corporate Social Responsibility. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 13(1), 93–111.
- Mamun, S. A. Al. (2009). Human Resource Accounting (HRA) Disclosure of Bangladeshi Companies and Its Association With Corporate Characteristics. *BRAC University Journal*, 6(1), 35–43.
- Negariani, K. D., Purnamawati, I. G. A., & Kurniawan, P. S. (2017). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Leverage, Profitabilitas dan Return on Equity terhadap Pengungkapan Human Resource Accounting pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bei Tahun 2013-2016. *E-Journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 1–12.
- Nunu. (2015). *Ribuan Buruh Kembali Demo Tuntut Haknya di PT. Abdi Inti Kantor Pusat PT The Master Steel Manufactory*. <https://beritaasatu.com/ekonomi/10136/28/02/2015/ribuan-buruh-kembali-demo-tuntut-haknya-di-pt-abdi-inti-kantor-pusat-pt-master-steel-manufactory.html>
- Putri, K. K. (2017). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Struktur Kepemilikan, Tingkat Leverage, Likuiditas, Umur Listing dan Profitabilitas terhadap Pengungkapan Sukarela pada Laporan Keuangan (Studi empiris pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 200*. Universitas Islam Indonesia.
- Sholikatur, N. (2017). *Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan, Diversifikasi Produk, dan Gri Guidelines terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di BEI Tahun 2013-2015*. Universitas Negeri Jakarta.
- Sinaga, R. F. (2018). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Umur Perusahaan dan Diversifikasi Produk terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Perio*. Universitas Pasundan.
- Sunaryo, B. A. (2016). *Pengaruh Size, Profitabilitas Leverage dan Umur terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur yang Listing di BEI Tahun 2010 – 2013)*. Universitas Diponegoro.
- Susilo, E. K. (2015). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Umur Perusahaan, dan Diversifikasi Produk terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Universitas Airlangga.
- Thanaya, I. P. A. D. A. (2016). Pengaruh Leverage, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, dan Diversifikasi Produk Terhadap Pengungkapan Human Resource Accounting (HRA) Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2014. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 5(2), 1–11.

- Vazakidis, A., Stavropoulos, A., & Galani, D. (2013). Company Characteristics and Human Resource Disclosure in Greece. *Procedia Technology*, 8, 112–121. <https://doi.org/10.1016/j.protcy.2013.11.016>
- Warno. (2011). Pencatatan dan Pengakuan Sumber Daya Manusia dalam Akuntansi. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang*, 3(2), 1–14.
- Wibisono, M. (2016). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Luas Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Universitas Negeri Semarang.
- Widodo, N. M. (2014). Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Simposium Nasional Akuntansi XVII*.
- Widodo, N. M., Widagdo, A. K., & Setiawan, D. (2016). Struktur Kepemilikan dan Komisaris Asing terhadap Pengungkapan HRA. *Simposium Nasional Akuntansi (SNA) XIX*, 1–20.
- Wijayanti, A. (2011). Kejahatan Korporasi dalam Melaksanakan Hak Berserikat Buruh. *Urnal Hukum Equality Universitas Sumatera Utara*, 16(1), 1–23.
- Zahrah, F. (2017). *Pengaruh Diversifikasi Perusahaan dan Praktik Manajemen Laba terhadap Struktur Modal (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2011-2015)*. Universitas Diponegoro.