

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Hasil Penelitian Terdahulu

Tiara Delfi (2014) melakukan penelitian dengan menggunakan Metode Pengujian Kualitas Data. Uji kualitas data meliputi pengujian validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektifitas pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$). Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh koefisien efektifitas pengendalian internal sebesar -0.537 yang menunjukkan adanya pengaruh negatif antara efektifitas pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan Kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi ($p\text{-value} = 0.017 < 0.05$). Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh koefisien kesesuaian kompensasi sebesar -0.358 yang menunjukkan adanya pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Ryan Muhammad dan Ridwan (2017) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Kota Banda Aceh). Teknik Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dari populasi melalui kuisisioner, dan dilengkapi data sekunder dari data yang sudah tersedia berupa jurnal, literature dan studi pustaka, alasan menggunakan data-data tersebut karena perlu adanya data yang lengkap sehingga memudahkan peneliti dalam memperoleh data dan informasi sehingga dapat membuat suatu kesimpulan yang bermanfaat. Hasil penelitian disimpulkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh negative terhadap *fraud* (Y) pada BPR Kota Banda Aceh, hal ini berarti hipotesis yang menyatakan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud* pada BPR Kota Banda Aceh dapat diterima. Dengan demikian semakin tinggi

penggunaan pengendalian internal akan semakin berkurang pula *fraud* pada BPR Kota Banda Aceh. Begitu juga dengan Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap *Fraud* pada BPR Kota Banda Aceh menyatakan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* (Y) pada BPR Kota Banda Aceh dapat diterima. Dengan demikian semakin tinggi pemberian kesesuaian kompensasi akan semakin meminimalisir *fraud* (Y) pada BPR Kota Banda Aceh.

Figna Frilia (2015) Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa asimetri informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian intern tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Dan diketahui juga bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut ialah Pengendalian intern tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Bank swasta di Kota Pekanbaru.

Tia Radhiah (2016) menggunakan metode analisis yang digunakan ialah Statistik Deskriptif Variabel dan metode Pengujian Kualitas. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama antara efektifitas pengendalian internal dan kecenderungan kecurangan akuntansi di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Kota Pekanbaru, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara efektifitas pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Begitu juga dengan hasil pengujian hipotesis antara kesesuaian kompensasi dan kecenderungan kecurangan akuntansi, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Chindy Kurnia Rahma Dewi (2017) melakukan pengujian mengenai Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Bengkalis) tahun 2017). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data. Hasil penelitian ini

menyimpulkan bahwa semakin bagus pengendalian internal yang dimiliki oleh instansi maka semakin rendah tingkat kecurangan akuntansi yang dilakukan. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi menyimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Semakin tinggi kesesuaian kompensasi maka kecenderungan kecurangan akuntansi juga akan semakin turun. Penulis menyarankan untuk meningkatkan pengendalian internal pada SKPD Kabupaten Bengkalis dan hendaknya setiap karyawan lebih menaati peraturan yang berlaku agar dapat mencegah dan mengurangi Kecurangan Akuntansi yang mungkin dapat terjadi.

Nani Indriani, Fazli Syam BZ, dan Syukriy Abdullah (2018) *The Effect of Effectiveness of Internal Control System, Leadership Style, Conformity Compensation, Culture and Ethical Organization, Organizational Commitment and Law Enforcement on Fraud in Regional Level Work Units of Pidie Jaya Vol 3*. Penelitian adalah jenis penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis, Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama antara Pengaruh Efektifitas Sistem Pengendalian Internal terhadap Kecurangan menunjukkan bahwa efektifitas sistem pengendalian internal mempengaruhi kecurangan artinya semakin baik efektifitas sistem pengendalian internal yang dimiliki masing-masing perusahaan, maka semakin rendah juga tingkat kecurangan yang terjadi pada perusahaan tersebut.

Rozmita Dewi Yuniarti (2017) penelitian ini berjudul *The effect of internal control and anti-fraud awareness on fraud prevention (A survey on inter-governmental organizations)* Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan. Ini konsisten dengan yang dilakukan oleh Mappanyuki et al. (2012) menyatakan bahwa ada efek positif dan signifikan dari implementasi pengendalian internal baik secara parsial atau simultan pada pencegahan penipuan. Hal ini dapat mendukung teori oleh Albrecht et al. (2012) yang menyatakan bahwa penerapan pengendalian internal yang baik dapat mencegah penipuan yang telah banyak

dilakukan. Hermiyetti (2010) menyatakan bahwa kontrol internal baik, maka terjadinya penipuan dan pemborosan dapat dideteksi dan ditangani pada tahap awal sehingga kerugian dapat dihindari. Hasilnya konsisten dengan kondisi dalam organisasi antar pemerintah. Mereka memiliki kontrol internal yang diterapkan dengan baik oleh semua pihak.

Zuraidah Mohd-Sanusi, Norhayati Mohamed, Normah Omar, and Mohd-Daniel Mohd-Nassir (2015) *Effects of Internal Controls, Fraud Motives and Experience in Assessing Likelihood of Fraud Risk* hasil dari analisis antarkelompok dilakukan untuk mengeksplorasi dampak pengendalian internal dan fraud triangle menunjukkan bahwa dalam kondisi tekanan rendah dan adanya peluang, kemungkinan risiko penipuan akan lebih tinggi ketika pengendalian internal semakin rendah.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengendalian Internal

Menurut (Kumaat, Valery G. (2011:15). Pengendalian Internal adalah suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Ia berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi penggelapan (*fraud*) dan melindungi sumber daya organisasi baik yang berwujud maupun tidak (seperti reputasi atau hak kekayaan intelektual seperti merek dagang). "Secara umum, bagian dari sistem yang dipergunakan sebagai prosedur dan pedoman operasional perusahaan atau organisasi tertentu disebut sebagai pengendalian internal. Sistem Pengendalian Internal pada umumnya digunakan perusahaan untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem

Menurut Committee of Sponsoring Organizations (COSO) Pengendalian Intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan karyawan yang dirancang untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui: efisiensi dan

efektifitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku.

2.2.1.1 Tujuan Pengendalian Internal

Menurut Arens (2012) sebuah sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang di rancang agar manajemen mendapatkan keyakinan yang memadai bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarnya. Kebijakan dan prosedur tersebut sering kali disebut sebagai pengendalian, dan secara kolektif akan membentuk suatu *pengendalian internal entitas*. Manajemen biasanya memiliki tiga tujuan umum berikut dalam merancang sistem pengendalian internal.

1. *Keandalan laporan keuangan.* Manajemen bertanggung jawab untuk menyusun laporan keuangan bagi para investor, kreditor, dan para pengguna lainnya. Manajemen memiliki tanggung jawab hukum maupun profesional untuk meyakinkan bahwa informasi disajikan dengan wajar sesuai dengan ketentuan dalam pelaporan seperti misalnya GAAP. Tujuan pengendalian internal yang efektif terhadap laporan keuangan adalah untuk memenuhi tanggung jawab laporan keuangan ini.
2. *Efisiensi dan efektivitas kegiatan operasi.* Pengendalian dalam suatu perusahaan akan mendorong pengguna sumber daya perusahaan secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran yang dituju perusahaan. Sebuah tujuan penting atas pengendalian tersebut adalah, akurasi informasi keuangan dan nonkeuangan mengenai kegiatan operasi perusahaan yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan oleh para pengguna laporan.
3. *Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan.* Beberapa peraturan ada yang terkait dengan akuntansi secara tidak langsung, misalnya perlindungan terhadap lingkungan dan hukum hak-hak sipil. Sedang yang terkait erat dengan akuntansi, misalnya peraturan pajak penghasilan dan kecurangan.

Pengendalian internal meliputi lima kategori yang dirancang dan diimplementasikan oleh manajemen untuk memberikan jaminan bahwa sasaran hasil pengendalian manajemen akan terpenuhi, komponen pengendalian internal menurut Arens (2008) adalah:

- a. Lingkungan Pengendalian
- b. Penilaian Resiko
- c. Aktivitas Pengendalian
- d. Informasi dan Komunikasi
- e. Pemantauan

2.2.1.2 Aktivitas Pengendalian Internal

Menurut Arens (2012) aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur, selain yang telah dimasukkan dalam keempat komponen lainnya, yang membantu untuk meyakinkan bahwa tindakan-tindakan yang penting telah dilakukan untuk mengatasi risiko-risiko dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat kemungkinan terdapat banyak aktivitas pengendalian pada setiap entitas, termasuk pengendalian secara manual dan pengendalian secara otomatis. Aktivitas pengendalian tersebut umumnya termasuk ke dalam salah satu dari kelima jenis aktivitas berikut yang akan dibahas kemudian:

1. Pemisahaan tugas yang memadai.
2. Otorisasi yang tepat atas transaksi dan aktivitas.
3. Dokumentasi dan catatan yang memadai.
4. Pengendalian fisik atas aset dan catatan-catatan.
5. Pengecekan terhadap pekerjaan secara independen.

2.2.2 Kesesuaian Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2013:220) Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Untuk lebih jelasnya, kompensasi itu bukan hanya berupa gaji atau upah, tetapi ada hal-hal lainnya.

Dengan demikian, kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

2.2.2.2 Tujuan-tujuan Kompensasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2013:222-224) Kompensasi harus mempunyai dampak positif, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Di bawah ini akan dijelaskan tujuan-tujuan kompensasi yaitu:

1. **Ikatan Kerja Sama**

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan.

2. **Kepuasan Kerja**

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika di barengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan yang tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

4. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relative dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain. Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas karyawan.

6. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Karyawan juga akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Perilaku disiplin karyawan ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih karyawan terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah mereka terima.

2.2.3 Kecurangan Akuntansi

2.2.3.1 Definisi Fraud

Menurut Tuanakotta (2013) *fraud* adalah perbuatan yang disengaja oleh satu atau lebih anggota manajemen, atau pengelola, atau karyawan, atau pihak ketiga, melalui penipuan untuk memperoleh keuntungan yang tidak sah atau melawan hukum. Menurut ACFE yang dipaparkan Tuanakotta (2013) membagi *fraud* (kecurangan) menjadi tiga jenis berdasarkan perbuatan, yaitu;

1. Penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*) merupakan penyalahgunaan /pencurian aset atau harta perusahaan merupakan bentuk *fraud* yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang dapat diukur/dihitung,
2. Pernyataan palsu atau salah pernyataan (*fraudulentstatement*), meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan, dan
3. Korupsi, merupakan jenis *fraud* yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerjasama dengan pihak lain dimana hal ini merupakan jenis terbanyak di negara-negara berkembang yang memiliki penegak hukum yang lemah dan kurangnya kesadaran akan tata kelola yang baik. Di Indonesia, korupsi atau *fraud* tidak hanya terjadi di sektor lembaga pemerintah saja, melainkan di sektor lembaga swasta juga banyak terjadi (Hamdani et al. 2017).

2.2.3.2 Unsur-Unsur Fraud

Masih banyak definisi dan pengertian fraud menurut para ahli, penulis, ataupun ensiklopedia yang tidak semuanya di ungkap dalam hal ini, namun yang sangat penting untuk diketahui dan dipahami adalah unsur-unsur pembentuk fraud. Unsur tersebut adalah :

1. Terdapat pernyataan yang di buat salah atau menyesatkan yang dapat berupa suatu laporan, data atau informasi, ataupun bukti transaksi;
2. Bukan hanya pembuatan pernyataan yang salah, tetapi fraud adalah perbuatan melanggar peraturan, standar, ketentuan, dan dalam situasi tertentu melanggar hukum;
3. Terdapat penyalahgunaan atau pemanfaatan kedudukan, pekerjaan, dan jabatan untuk kepentingan dan keuntungan pribadinya;
4. Meliputi masa lampau atau sekarang karena perhitungan kerugian yang di derita korban umumnya dihubungkan dengan perbuatan yang sudah dan sedang terjadi;
5. Didukung fakta bersifat material, artinya meski didukung oleh bukti objektif dan sesuai dengan hukum;
6. Kesengajaan perbuatan atau ceroboh yang disengaja, apabila kesengajaan itu dilakukan terhadap suatu data atau informasi atau laporan atau bukti transaksi, hal itu dengan maksud (*intent*) untuk menyebabkan suatu pihak beraksi atau terpengaruh atau salah atau tertipu dalam membaca dan memahami fakta;
7. Pihak yang dirugikan mengandalkan dan tertipu oleh pernyataan yang di buat salah yang merugikan. Artinya ada pihak yang menderita kerugian, dan sebaliknya ada pihak yang mendapat manfaat atau keuntungan secara tidak sah baik dalam bentuk uang atau harta maupun keuntungan ekonomis lainnya.

2.2.3.3 Fraud Triangle

Cressey (1953) mengembangkan sebuah teori yang dikenal sebagai *fraud triangle*, yaitu bahwa terdapat tiga kondisi yang selalu hadir saat terjadi kecurangan laporan keuangan. Ketiga kondisi tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Tekanan (*pressure*)

Manajemen atau pegawai lain merasakan dorongan atau tekanan untuk melakukan kecurangan (Arens et al. 2012). Tekanan dapat muncul dalam bentuk kesulitan keuangan atau dalam beberapa kasus berasal dari keserakahan. Simbol dari keserakahan misalnya gaya hidup mewah yang dapat dikenali dari perbandingan antara aset pribadi seseorang dengan potensi pendapatan miliknya. *Motivasi melakukan fraud dan faktor-faktor*. Menurut Yesiariani dan Rahayu (2017), tekanan dari luar (*external pressure*) terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *fraud* pada laporan keuangan.

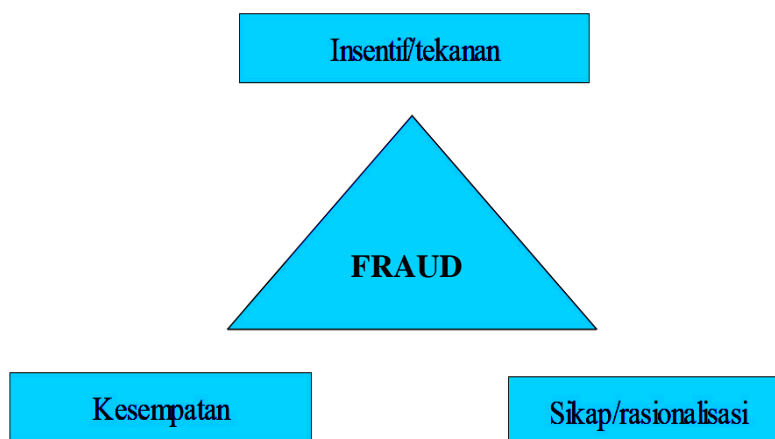
2. Kesempatan (*opportunity*)

Situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan kecurangan (Arens et al. 2012). Menurut (Albrecht et al. 2012), sedikitnya ada enam faktor utama yang dapat meningkatkan kesempatan yang dimiliki seseorang untuk melakukan *fraud* yaitu pengendalian internal yang lemah, ketidakmampuan dalam menilai kualitas kerja, tidak adanya sanksi yang tegas, kurangnya akses terhadap informasi, pengabaian dan sikap apatis, dan kurangnya upaya untuk melakukan jejak audit.

3. Sikap/Rasionalisasi/ (*rationalization*)

Terdapat sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur, atau mereka berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan yang tidak jujur (Arens et

al. 2012). Rasionalisasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap terjadinya *fraud* pada laporan keuangan.



Gambar 2.1
Fraud Triangle

2.3 Pengembangan Hipotesis

Menurut Priyatno (2014, p161) uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai statistik antara (t hitung) dengan nilai kritis menurut tabel (t tabel). Nilai (t tabel) ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabelnya.

Menurut Priyatno (2014, p175) kriteria pengujian dari uji t adalah :

- Jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak

Berdasarkan signifikansi :

- Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima
- Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh serta bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2013, p98). Sementara menurut Priyatno (2014,p157) ANOVA atau analisis varian, yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai (f hitung) dengan (f tabel) pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan (degree of freedom) $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Selain itu uji F dapat pula dilihat dari besarnya probabilitas value (p value) dibandingkan dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.

Kriteria pengujian dari uji F ini adalah :

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Berdasarkan signifikansi :

- Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima
- Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak

2.4 Kerangka Konseptual

Sejalan dengan penelitian ini, maka kerangka konseptualnya, seperti terdapat pada gambar 2.2.

Gambar 2.2

Kerangka Konseptual Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

