

**PENGARUH *BOARD DIVERSITY* TERHADAP  
KECURANGAN LAPORAN KEUANGAN**

**(Skripsi)**

**Oleh:**  
**SALSABILA FITRI**  
**NPM 2011031083**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2026**

**PENGARUH *BOARD DIVERSITY* TERHADAP  
KECURANGAN LAPORAN KEUANGAN**

**Oleh:**

**SALSABILA FITRI  
NPM 2011031083**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA AKUNTANSI**

**Pada**

**Jurusan Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**BANDAR LAMPUNG**

**2026**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH *BOARD DIVERSITY* TERHADAP KECURANGAN LAPORAN KEUANGAN**

**Oleh**

**SALSABILA FITRI**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris pengaruh *board diversity* yang diprososikan oleh keragaman gender, usia, dan latar belakang pendidikan dewan direksi terhadap kecurangan laporan keuangan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu seluruh perusahaan *food and beverage* yang tercatat pada Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2021-2023 dan sampel dipilih menggunakan *purposive sampling*, sehingga diperoleh 64 perusahaan sampel dengan total 192 data untuk 3 tahun pengamatan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji *goodness of fit*, dan uji t. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kecurangan laporan keuangan yang diukur dengan *beneish m-score*, sedangkan variabel independen adalah *board gender diversity*, *board age diversity*, dan *board education diversity*. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keragaman usia dewan direksi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan laporan keuangan, sedangkan keragaman usia dan latar belakang pendidikan dewan direksi tidak berpengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan.

**Kata Kunci:** Keragaman Dewan Direksi, Keragaman Usia Dewan Direksi, dan Kecurangan Laporan Keuangan

## ***ABSTRACT***

### ***THE EFFECT OF BOARD DIVERSITY ON FINANCIAL STATEMENT FRAUD***

***By***

**SALSABILA FITRI**

*The purpose of this study is to empirically analyze the effect of board diversity, proxied by gender diversity, age diversity, and education diversity of the board of directors, on financial statement fraud. The research method used is a quantitative method. The population of this study consists of all food and beverage companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) during the 2021–2023 period, and the sample was selected using purposive sampling, resulting in 64 sample companies with a total of 192 data points over the three-year observation period. This study employs multiple linear regression analysis using descriptive statistical tests, classical assumption tests, coefficient of determination tests, goodness-of-fit tests, and t-tests. The dependent variable in this study is financial statement fraud, measured using the Beneish M-Score, while the independent variables are board gender diversity, board age diversity, and board education diversity. The results of the hypothesis testing indicate that board age diversity has a significant negative effect on financial statement fraud, while board gender diversity and board educational background diversity have no effect on financial statement fraud.*

***Keywords:*** *Board Diversity, Board Age Diversity, Financial Statement Fraud*

Judul Skripsi

: Pengaruh Board Diversity Terhadap  
Kecurangan Laporan Keuangan

Nama Mahasiswa

: Salsabila Fitri

Nomor Pokok Mahasiswa : 2011031083

Program Studi

: S1 Akuntansi

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



1. Komisi Pembimbing

Dr. Retno Yuni Nur Susilowati, S.E., M.Sc., Akt

NIP. 197806032006042001

2. Ketua Jurusan Akuntansi

Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA.

NIP. 197008011995122001

## MENGESAHKAN

1. Tim Pengudi

Ketua

: Dr. Retno Yuni Nur Susilowati, S.E., M.Sc., Akt.

Pengudi Utama : Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Ak., CA.

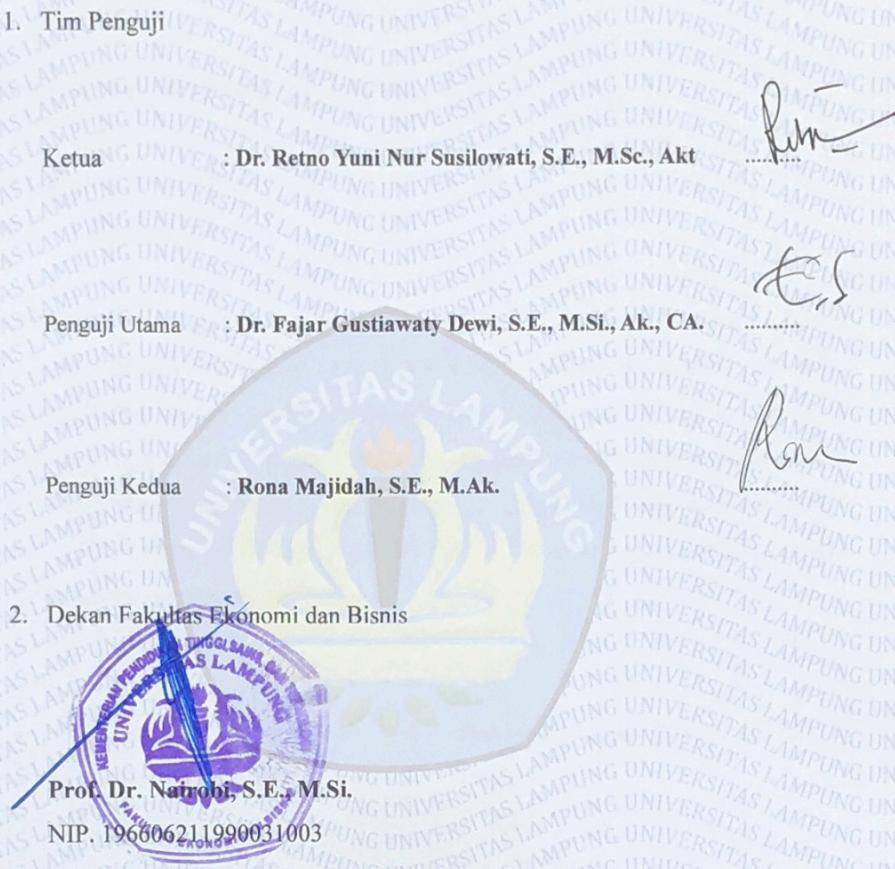
Pengudi Kedua : Rona Majidah, S.E., M.Ak.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP. 196606211990031003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 21 Januari 2026



## **SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

**Nama : Salsabila Fitri**

**NPM : 2011031083**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh *Board Diversity* Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian penulisan, pemikiran, dan pendapat penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya tanpa memberikan pengakuan enulis aslinya. Apabila ditemukan dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 29 Januari 2025

Penulis



Salsabila Fitri

2011031083

## **RIWAYAT HIDUP**



Penulis bernama Salsabila Fitri, lahir pada tanggal 17 Maret 2004 di Bandar Lampung yang merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Khairi dan Ibu Feblinda. Penulis menempuh pendidikan sekolah dasar di SD Al-Kautsar Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 19 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2017, serta menempuh pendidikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 2 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2020. Kemudian pada tahun yang sama dengan kelulusan SMA, penulis diterima sebagai salah satu mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung. Pada bulan Januari 2023 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Karang Anyar, Kecamatan Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan. Saat menjadi mahasiswa, penulis mengikuti program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) di OK OCE sebagai bagian dari *financial learning division* pada tahun 2022 dan program magang The Gade Preneur Space yang diadakan oleh PT Pegadaian pada tahun 2023.

## **PERSEMBAHAN**

### **Alhamdulillaahi Rabbil 'Aalamiin**

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, serta kekuatan dan kemudahan, sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu disanjung agungkan kepada Nabi Muhammad SAW.

**Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsi ini untuk:**

#### **Orang tuaku tercinta, Ayahanda Khairi dan Ibunda Feblinda**

Terima kasih atas segala cinta, kasih sayang, doa, pengorbanan, dan dukungan yang tiada henti. Ridho dan doa yang diberikan menjadi kekuatan serta jalan kemudahan dalam setiap langkah penulis. Karya ini dipersembahkan sebagai wujud rasa syukur dan terima kasih yang tak terhingga. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, dan perlindungan, baik di dunia maupun di akhirat. Aamiin.

#### **Kakakku tersayang, M. Okta Rifando dan Arief Septa Rifandi**

Terima kasih atas doa dan dukungannya. Semoga Allah SWT membala segala kebaikan dan memudahkan setiap langkah. Aamiin.

#### **Seluruh keluarga, sahabat, dan teman-temanku**

Terima kasih atas doa dan dukungan yang terus diberikan.

#### **Almamaterku tercinta, Universitas Lampung**

## **MOTTO**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Baginya pahala dari kebaikan yang diusahakannya dan baginya pula akibat dari keburukan yang diperbuatnya.”

**(Q.S Al-Baqarah : 286)**

“Sesungguhnya bersama kesulitan terdapat kemudahan.”

**(QS. Al-Insyirah: 5-6)**

“Janganlah engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita’ Maka, Allah menurunkan ketenangan kepadanya (Nabi Muhammad).”

**(QS. At-Taubah: 40)**

## SANWACANA

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Board Diversity Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan**" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di FEB Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan, serta doa berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bunda Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, atas arahan, dukungan, motivasi, pendampingan, serta waktu dan tenaga yang diberikan selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi penulis.
3. Ibu Dr. Retno Yuni Nur Susilowati, S.E., M.Sc., Akt., selaku Dosen Pembimbing, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, kritik, dukungan, doa, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini hingga dapat diselesaikan dengan baik.
4. Ibu Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Ak., CA., selaku Dosen Pembahas Utama, yang telah memberikan masukan, kritik, dan saran yang membangun sehingga skripsi ini dapat disempurnakan dengan lebih baik.
5. Ibu Rona Majidah, S.E., M.Ak., selaku Dosen Pembahas Kedua, atas saran dan masukan yang berharga dalam perbaikan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Ade Widiyanti, S.E., M.S.Ak., Ak., CA., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.

7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman berharga selama penulis menempuh pendidikan.
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, atas bantuan dan pelayanan yang diberikan dalam menunjang kelancaran proses akademik dan administratif penulis selama masa studi.
9. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Khairi dan Ibu Feblinda, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala doa, kasih sayang, dukungan, kesabaran, serta pengorbanan yang tiada henti. Berkat bimbingan, semangat, dan perhatian yang diberikan, penulis mampu menyelesaikan pendidikan dan penyusunan skripsi ini dengan baik. Segala pencapaian penulis tidak terlepas dari keikhlasan dan doa yang senantiasa dicurahkan.
10. Kepada kakak penulis, M. Okta Rifando dan Arief Septa Rifandi, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dan doa yang diberikan.
11. Kepada seluruh keluarga besar penulis atas doa, dukungan, perhatian, serta motivasi yang senantiasa diberikan.
12. Bunga, Revi, Acha, Waya, dan Uti yang telah menemani sejak masa sekolah hingga sekarang dan menjadi tempat untuk penulis berkeluh kesah.
13. Gianina, Kornelia, Nadia, Talitha, Vania, dan Assyifa yang telah membantu dan mendukung penulis selama perkuliahan dan penyusunan skripsi.
14. Seluruh teman-teman Akuntansi 2020, terima kasih telah menemani dan saling memberikan dukungan selama masa kuliah.
15. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu atas bantuan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik;

Bandar Lampung, 29 Januari 2026

Penulis



Salsabila Fitri

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI .....</b>	i
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	iii
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	iv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	10
2.1     Landasan Teori .....	10
2.1.1   Teori Agensi .....	10
2.1.2 <i>Upper Echelons Theory</i> .....	11
2.1.3 <i>Counterproductive Work Behavior (CWB)</i> .....	12
2.1.4 <i>Financial Statement Fraud (FSF)</i> .....	12
2.1.5 <i>Beneish M-Score</i> .....	13
2.1.6 <i>Board Diversity</i> .....	14
2.1.7 <i>Board Gender Diversity</i> .....	15
2.1.8 <i>Board Age Diversity</i> .....	16
2.1.9 <i>Board Education Diversity</i> .....	17
2.2     Penelitian Terdahulu.....	18
2.3     Kerangka Pemikiran.....	19
2.4     Pengembangan Hipotesis .....	19
2.4.1   Pengaruh <i>Board Gender Diversity</i> Terhadap FSF.....	19
2.4.2   Pengaruh <i>Board Age Diversity</i> Terhadap FSF.....	20
2.4.3   Pengaruh <i>Board Education Diversity</i> Terhadap FSF .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	25

3.1 Populasi dan Sampel.....	25
3.1.1 Populasi.....	25
3.1.2 Sampel.....	25
3.2 Data Penelitian.....	26
3.2.1 Jenis dan Sumber Data .....	26
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.3 Definisi dan Operasional Variabel.....	26
3.3.1 Variabel Independen.....	27
3.3.1 Variabel Dependen .....	28
3.4 Teknik Analisis Data.....	31
3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	31
3.4.2 Uji Asumsi Klasik .....	31
3.4.3 Uji Hipotesis.....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	35
4.2 Hasil Penelitian.....	35
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	35
4.2.2 Uji Asumsi Klasik .....	38
4.2.3 Uji Hipotesis.....	41
4.3 Analisis dan Interpretasi .....	44
4.3.1 Pengaruh <i>Board Gender Diversity</i> Terhadap FSF.....	44
4.3.2 Pengaruh <i>Board Age Diversity</i> Terhadap FSF.....	45
4.3.3 Pengaruh <i>Board Education Diversity</i> Tehadap FSF .....	47
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>49</b>
5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Saran .....	50
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>52</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>58</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3. 1 Definisi dan Operasional Variabel.....	26
Tabel 4. 1 Penarikan Sampel Penelitian .....	35
Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif.....	36
Tabel 4. 3 Uji Normalitas .....	38
Tabel 4. 4 Uji Multikolinearitas .....	39
Tabel 4. 5 Uji Heteroskedastisitas .....	40
Tabel 4. 6 Uji Autokorelasi .....	41
Tabel 4. 7 Uji <i>Adjusted R Square</i> .....	41
Tabel 4. 8 Uji t.....	42
Tabel 4. 9 Uji <i>Goodness of Fit</i> .....	44

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. 1 Rata-Rata Kerugian <i>Fraud</i> Berdasarkan Jabatan .....	4
Gambar 1. 2 Rata-Rata Kerugian <i>Fraud</i> Berdasarkan Gender .....	5
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	19

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Laporan keuangan memegang peranan penting dalam memfasilitasi semua bentuk kegiatan ekonomi di sektor swasta, publik, maupun nirlaba (Probohudono et al., 2022). Pemilik dan manajer menggunakan informasi laporan keuangan untuk mengukur kinerja bisnis mereka. Laporan keuangan yang efektif merupakan laporan yang berisi informasi relevan, andal, serta menyajikan penjelasan terkait kondisi ekonomi suatu perusahaan. Maka dari itu, penyajian laporan keuangan harus secara sistematis dan transparan agar mampu menjelaskan kinerja keuangan perusahaan secara akurat serta mudah diakses dan dipahami oleh seluruh penggunanya. Dengan demikian, laporan keuangan wajib disusun sebaik mungkin berdasarkan dengan aturan akuntansi yang berlaku.

Penyusunan laporan keuangan harus memenuhi karakteristik kualitatif fundamental dan karakteristik kualitatif peningkat berdasarkan Kerangka Konseptual Pelaporan Keuangan (IAI, 2019). Karakteristik kualitatif fundamental meliputi representasi tepat dan relevansi. Relevansi dapat diwujudkan apabila memiliki nilai prediktif, nilai konfirmatif, atau keduanya sehingga dapat membuat perbedaan dalam pengambilan keputusan oleh pengguna laporan keuangan. Selanjutnya laporan keuangan dianggap sudah mempresentasikan secara tepat apabila disajikan dengan netral, lengkap, dan terbebas dari salah saji material.

Apabila laporan keuangan tidak memenuhi karakteristik kualitatif dan tidak mempresentasikan berdasarkan kondisi yang sesungguhnya, maka pihak direksi atau manajemen wajib bertanggung jawab atas hal tersebut. Sebagaimana yang diatur pada UU No. 40 Pasal 1 tahun 2007 berkaitan dengan Perseroan Terbatas,

direksi merupakan organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai maksud dan tujuan perseroan, serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar (Putri & Fadilah, 2021). Dengan demikian, pengurusan perusahaan merupakan tanggung jawab direktur, termasuk bertanggung jawab terhadap laporan keuangan yang disajikan.

Pada praktiknya, masih banyak perusahaan menyusun laporan keuangan yang tidak mencerminkan kondisi yang sesungguhnya dan membuat kerugian bagi para pengguna atau dikenal dengan istilah *financial statement fraud*. Berdasarkan hasil survei *fraud* tahun 2022 yang dilaksanakan oleh ACFE terjadi sebanyak 2.110 kasus kecurangan sejak Januari 2020 hingga September 2021 dari 133 negara dengan jumlah kerugian melebihi USD 3.600.000.000. Indonesia sendiri menyumbang 23 kasus kecurangan dan menjadi negara keempat penyumbang terbesar dari wilayah Asia Pasifik setelah Australia (38 kasus), China (33 kasus), dan Malaysia (25 kasus). Menurut ACFE (2022) skema kecurangan laporan keuangan memiliki persentase 9% dari jumlah kasus dan merupakan kasus yang paling sedikit terjadi, tetapi menimbulkan rata-rata kerugian paling tinggi yaitu senilai USD 593.000.

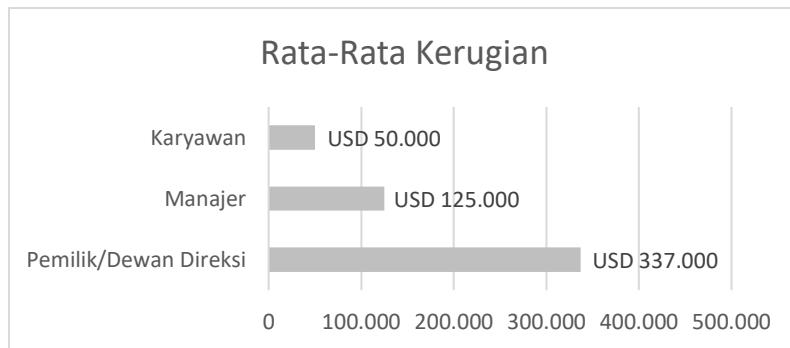
Salah satu contoh kecurangan dalam penyajian laporan keuangan yang terjadi di Indonesia adalah kasus PT Garuda Indonesia tahun 2018. Perusahaan tersebut menjalankan praktik manajemen laba melalui pengakuan pendapatan secara langsung dalam satu periode, atau dengan mengakui pendapatan secara bertahap selama masa perjanjian. Tindakan ini bertujuan untuk memengaruhi total laba atau rugi bersih yang diakui perusahaan pada tahun pengakuan pendapatan. Dalam laporan keuangan, Garuda melakukan kecurangan dengan melaporkan laba bersih selama tahun 2018 senilai USD 809,84 ribu, tetapi setelah dikoreksi diketahui bahwa Garuda sebenarnya membukukan kerugian sebesar USD 244,95 juta. Kasus ini melibatkan eks petinggi perusahaan yakni Emirsyah Satar selaku Direktur Utama Garuda Indonesia, Soetikno Soedarjo sebagai Direktur Utama PT Mugi Rekso Abadi, Agus Wahjudo selaku *Executive Project Manager*, Setijo

Awibowo sebagai *Vice President Strategic Management Office*, serta Albert Burhan sebagai VP *Treasure Management* (Binekasri, 2022).

Selain itu, kasus kecurangan laporan keuangan juga terjadi pada PT Indofarma Tbk. Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan investigatif Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) tahun 2024, PT Indofarma Tbk terindikasi melakukan manipulasi laporan keuangan yang mengakibatkan kerugian negara sebesar Rp371,83 miliar. Temuan tersebut meliputi penggelembungan persediaan, pencatatan transaksi fiktif, piutang bermasalah, serta klaim diskon palsu yang terjadi pada perusahaan induk dan anak perusahaan, yaitu PT Indofarma Global Medika. Praktik manipulasi ini dilakukan untuk menciptakan kesan kinerja keuangan yang lebih baik dari kondisi sebenarnya melalui peningkatan laba, pendapatan, dan aset secara tidak wajar. Audit investigatif BPK juga mengungkap lemahnya pengendalian internal dan pengawasan, sehingga membuka peluang terjadinya kecurangan laporan keuangan yang berdampak signifikan terhadap perusahaan dan keuangan negara (Eko et al., 2025). Kejati menetapkan tiga tersangka pada kasus kecurangan ini, yaitu AP selaku Direktur Utama PT Indofarma Tbk tahun 2019-2023, GSR selaku Direktur PT Indofarma Global Medika (PT IGM) tahun 2020-2023, dan CSY selaku Head of Finance PT IGM tahun 2019-2021 (Puspadiini, 2024).

Kasus serupa juga terjadi pada perusahaan subsektor *food and beverage*, yakni PT Tiga Pilar Sejahtera yang memanipulasi laporan keuangan tahun 2017. Berdasarkan laporan hasil pemeriksaan, teridentifikasi adanya penyajian berlebih senilai Rp 4 triliun pada piutang, persediaan, dan asset tetap, Rp 662 miliar pada penjualan, dan Rp 329 miliar pada laba sebelum pajak (Ashrifa et al., 2025). Penyelewangan ini melibatkan dua dewan direksi, yaitu Joko Mogoginta dan Budhi Istanto yang akhirnya dinyatakan bersalah dan divonis penjara selama dua tahun serta denda Rp 2 miliar bagi masing-masing pihak, dengan ketentuan subsider tiga bulan penjara. Penilitian Meidiyustiani (2024) menunjukkan bahwa faktor target keuangan dan tekanan eksternal berpengaruh dalam praktik manipulasi pelaporan keuangan pada perusahaan *food and beverage* yang tercatat

di BEI karena terdapat ekspektasi investor yang mengharuskan perusahaan untuk menyajikan kinerja yang kuat dan stabil secara berkelanjutan. Selain itu, tiga kasus kecurangan laporan keuangan yang telah dijelaskan memiliki kesamaan yang sama-sama melibatkan dewan direksi atau petinggi perusahaan secara langsung.



**Gambar 1.1**  
**Rata-Rata Kerugian *Fraud* Berdasarkan Jabatan**

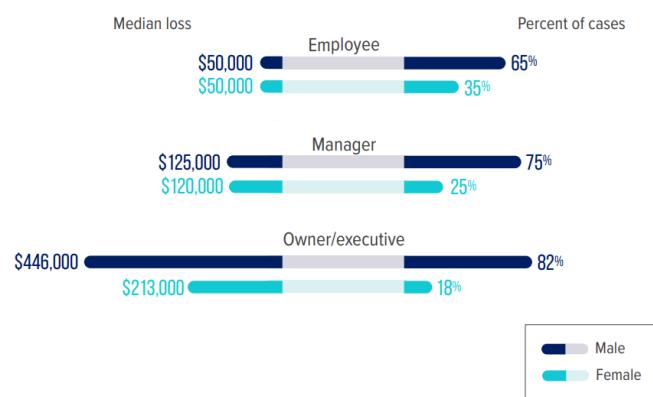
Sumber: ACFE, (2022)

Berdasarkan gambar 1.1 pelaku *fraud* dengan jabatan pemilik atau dewan direksi mengakibatkan rata-rata kerugian paling besar, yakni sebanyak USD 337.000. Padahal hanya 23% pemilik atau dewan direksi yang menjadi pelaku kecurangan. Rata-rata kerugian terbesar kedua disebabkan oleh pelaku dengan jabatan manajer sebesar USD 125.000, diikuti dengan karyawan sebesar USD 50.000. Di Indonesia sendiri, dewan direksi menjadi jabatan pelaku kecurangan terbesar kedua setelah karyawan dengan persentase 29,4% dan mengakibatkan kerugian lebih dari Rp500.000.000 (ACFE Indonesia Chapter, 2019). Hal ini membuktikan adanya keterkaitan yang kuat antara tingkat otoritas pelaku dan kerugian yang ditimbulkan.

Meskipun laporan ACFE mengenai rata-rata kerugian yang diakibatkan oleh pelaku dengan jabatan direksi disajikan secara menyeluruh dan tidak merinci proporsi kerugian dari masing-masing jenis kecurangan, seperti kecurangan laporan keuangan, tetapi hasil tersebut menunjukkan tingginya risiko *fraud* yang

melibatkan dewan direksi. Menurut ACFE (2022) pelaku dengan tingkat otoritas tinggi mempunyai kapabilitas dalam menghindari sistem pengendalian internal yang semestinya mampu mendeteksi kecurangan. Selain itu, jabatan direksi yang berada pada puncak struktur organisasi memberikan kewenangan dan akses yang luas dalam proses pengambilan keputusan dan penyusunan laporan keuangan perusahaan (ACFE, 2022). Menurut Velte (2023) yang mengkaji keterkaitan antara tata kelola perusahaan dengan *corporate financial misconduct* menyatakan bahwa lemahnya pengawasan internal, tekanan untuk mencapai target laba, serta tuntutan pemenuhan ekspektasi kinerja pasar merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan peluang bagi dewan direksi untuk melakukan tindakan kecurangan, terutama memanipulasi informasi keuangan.

Oleh karena itu, susunan dan struktur dewan direksi menjadi penting dan perlu diperhatikan untuk menjaga tata kelola perusahaan. Menurut Probohudono et al. (2022) keragaman dewan direksi atau *board diversity* bisa meningkatkan fungsi pengawasan dalam internal dewan direksi. *Diversity* atau keragaman dapat diartikan sebagai suatu perbedaan dari setiap individu. Dalam konteks tata kelola perusahaan, *board diversity* merupakan kondisi yang menggambarkan adanya perbedaan latar belakang pada setiap individu anggota dewan direksi, seperti perbedaan usia, gender, dan latar belakang pendidikan, yang secara kolektif dapat meningkatkan kualitas pengawasan dan kinerja direksi (Carter et al., 2003).



**Gambar 1. 2**  
**Rata-Rata Kerugian *Fraud* Berdasarkan Gender**

Sumber: ACFE, (2022)

Berdasarkan gambar 1.2 pelaku dengan gender laki-laki melakukan persentase kecurangan yang jauh lebih besar dibandingkan perempuan di ketiga tingkat otoritas (karyawan, manajer, dan pemilik/dewan direksi). Menariknya, rata-rata kerugian yang disebabkan oleh pelaku laki-laki dan perempuan hampir sama pada tingkat karyawan dan manajer. Akan tetapi, pada tingkat pemilik/dewan direksi, kerugian yang disebabkan oleh laki-laki secara signifikan lebih tinggi dibandingkan perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa keragaman dewan direksi, dalam hal ini keragaman gender, memiliki peran strategis untuk memperkecil risiko dan kerugian melalui peningkatan kualitas pengawasan.

Menurut Hassan & Marimuthu (2016) dewan direksi dianggap seimbang apabila anggotanya mempunyai latar belakang yang beragam karena akan meningkatkan efisiensi kinerja. Salah satu bentuk keragaman dalam dewan direksi adalah keragaman gender yang menggambarkan adanya perbedaan sudut pandang, pengalaman, serta gaya pengambilan keputusan. Keberadaan perempuan pada dewan direksi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja organisasi dan pengaruh yang kuat terhadap kecurangan. Penelitian Wang et al. (2022) telah menunjukkan adanya perbedaan gender dalam hal etika dan penghindaran risiko. Dewan direksi perempuan dinilai lebih menunjukkan perilaku etis, cenderung menghindari keterlibatan dalam kecurangan, serta lebih hati-hati terhadap pelaporan keuangan. Oleh karena itu, terdapat manfaat keberagaman dalam dewan direksi, sebuah manfaat yang dapat dihubungkan dengan kemungkinan terjadinya kecurangan melalui gender, usia, dan latar belakang pendidikan dewan direksi.

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilaksanakan oleh Probohudono et al. (2022) yang meneliti hubungan antara *board diversity* sebagai variabel bebas dan *financial statement fraud* sebagai variabel terikat. Penelitian ini menunjukkan bahwa *board diversity* bisa mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan laporan keuangan. Hasil analisis mengungkapkan *board age diversity* memiliki pengaruh signifikan dan arah negatif terhadap kecurangan laporan keuangan. Hal tersebut menandakan direksi senior cenderung menghindari risiko dan mampu

meningkatkan fungsi pengawasan. Selain itu, *board gender diversity* juga terbukti berhasil mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan laporan keuangan. Akan tetapi, hasil sebaliknya terjadi pada *board education diversity* yang tidak berpengaruh signifikan pada kecurangan laporan keuangan.

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh *board diversity* pada praktik kecurangan laporan keuangan masih memperlihatkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilaksanakan oleh Maula & Rakhman (2018), Probohudono et al. (2022), dan Kaituko et al. (2023) membuktikan adanya pengaruh negatif signifikan *board gender diversity* dengan kecurangan laporan keuangan. Hasil ini berlawanan dengan penelitian Purba et al. (2022) dan Pradani & Diyanty (2023) yang membuktikan bahwa *board gender diversity* tidak mempunyai pengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan. Selanjutnya *board age diversity* menurut hasil penelitian Xu et al. (2018) dan Probohudono et al. (2022) berdampak negatif pada kecurangan laporan keuangan. Namun, menurut penelitian Pradani & Diyanty (2023) keragaman usia dewan direksi tidak memiliki pengaruh pada kecurangan laporan keuangan. Selain itu, penelitian yang dilaksanakan oleh Subair et al. (2020), Kaituko et al. (2023), dan Pradani & Diyanty (2023) membuktikan bahwa *board education diversity* memiliki pengaruh negatif pada kecurangan laporan keuangan. Sebaliknya, hasil penelitian Probohudono et al. (2022) menunjukkan bahwa *board education diversity* tidak memiliki pengaruh pada kecurangan laporan keuangan.

Teori agensi secara normatif menempatkan dewan direksi sebagai pengawas dalam menekan konflik keagenan antara manajemen dan pemegang saham. Namun, temuan empiris yang ditunjukkan oleh ACFE (2022) menunjukkan bahwa kecurangan laporan keuangan yang melibatkan dewan direksi justru menimbulkan kerugian paling besar dibandingkan pelaku pada tingkat manajemen dan karyawan. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara peran pengawasan dewan sebagaimana dijelaskan dalam teori agensi dan praktik tata kelola perusahaan di lapangan. Di sisi lain, *upper echelons theory* menegaskan bahwa karakteristik dan latar belakang manajemen puncak, termasuk dewan

direksi, memengaruhi proses pengambilan keputusan strategis dan risiko perilaku oportunistik perusahaan. Namun, hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh karakteristik dan keberagaman dewan direksi terhadap risiko kecurangan laporan keuangan masih menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Dengan demikian, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai peran *board diversity* dalam memengaruhi risiko kecurangan laporan keuangan melalui perspektif teori agensi dan *upper echelons theory* (Probohudono et al., 2022; Pradani & Diyanty, 2023). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul: “**Pengaruh Board Diversity Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *board gender diversity* terhadap kecurangan laporan keuangan?
2. Bagaimana pengaruh *board age diversity* terhadap kecurangan laporan keuangan?
3. Bagaimana pengaruh *board education diversity* terhadap kecurangan laporan keuangan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yakni:

1. Untuk menganalisis secara empiris bagaimana pengaruh *board gender diversity* terhadap kecurangan laporan keuangan.
2. Untuk menganalisis secara empiris bagaimana pengaruh *board age diversity* terhadap kecurangan laporan keuangan.
3. Untuk menganalisis secara empiris bagaimana pengaruh *board education diversity* terhadap kecurangan laporan keuangan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang telah dipaparkan, maka penelitian yang akan dilaksanakan pada skripsi ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Empiris

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilaksanakan oleh Probohudono et al. (2022), diharapkan dapat memberi kontribusi empiris terhadap pengembangan upaya pencegahan kecurangan laporan keuangan khususnya kecurangan yang terjadi pada tingkat direksi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi akademisi

Menambah pengetahuan dan menjadi referensi pada penelitian selanjutnya tentang *board diversity*, khususnya pada keragaman direksi berdasarkan gender, usia, dan latar belakang pendidikan.

b. Bagi investor

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi dasar pertimbangan bagi investor dalam membuat keputusan investasi guna memperkecil kemungkinan terjadinya kecurangan laporan keuangan di perusahaan *food and beverage*.

c. Bagi regulator

Diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan bagi pengawas perusahaan *food and beverage* terkait *board diversity* sehingga peraturan yang ditetapkan bisa lebih ketat dan memperkecil peluang terjadinya kecurangan laporan keuangan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Agensi**

Teori agensi merupakan kondisi ketika terdapat dua pihak yang ikut serta dalam suatu perjanjian kontrak, yakni ketika seorang atau lebih (prinsipal) menyerahkan wewenang kepada orang lain (agen) sebagai pengelola guna melaksanakan sejumlah tugas atas nama prinsipal. Teori ini menjelaskan hubungan dalam pelimpahan wewenang oleh prinsipal kepada agen yang berkaitan dengan organisasi perusahaan. Teori ini diungkapkan berdasarkan tujuh asumsi fundamental, yaitu kepentingan pribadi, konflik pencapaian tujuan, rasionalitas yang terbatas, informasi asimetris, keunggulan efisiensi, penghindaran risiko dan informasi sebagai suatu hasil (Jensen & Meckling, 1976).

Teori agensi bertujuan untuk menjelaskan tentang konflik keagenan yang muncul akibat masalah kepentingan yang terjadi pada prinsipal dan agen yang menimbulkan asimetri informasi di antara keduanya. Pada teori ini, pihak agen dan prinsipal dalam organisasi merupakan pihak yang saling berkaitan. Investor bertindak selaku prinsipal, sedangkan manajemen yang menjalankan perusahaan selaku agen. Agen sebagai pihak yang mengelola organisasi memiliki tanggung jawab dalam membuat keputusan atas nama prinsipal, menjalankan operasional perusahaan, dan menanggung risiko terkait dengan keputusan bisnis. Sementara itu, prinsipal sebagai pemilik atau investor memiliki tanggung jawab untuk memberikan insentif, menyediakan modal, dan menanggung risiko modal tersebut (Jensen & Meckling, 1976).

Pada pelaksanaannya, prinsipal akan melakukan evaluasi terhadap kinerja agen dan memberikan imbalan berupa insentif kepada agen apabila kinerjanya dalam mengelola sumber daya (modal) mampu memberikan timbal balik yang memuaskan. Kondisi ini memicu timbulnya permasalahan pada hubungan keagenan karena pengaruh keinginan dari kedua belah pihak. Prinsipal mengharapkan timbal balik tertinggi atas modal yang telah diberikan kepada perusahaan, sedangkan pihak agen mengharapkan imbalan tertinggi atas kinerja mereka. Dengan demikian, agen dan prinsipal memiliki kepentingan berbeda dalam perusahaan dan masing-masing pihak berupaya mencapai harapan yang dikehendaki. Perbedaan kepentingan dapat menurunkan timbal balik yang seharusnya diperoleh pihak prinsipal karena memberikan kesempatan kepada agen untuk melaksanakan tindakan yang menguntungkan kepentingan pribadinya. Pada akhirnya, laporan keuangan yang semula disajikan untuk menyampaikan informasi kepada pemegang saham dan pihak eksternal justru berpotensi menyesatkan penggunanya (Putri & Fadilah, 2021).

### **2.1.2 *Upper Echelons Theory***

*Upper echelons theory* dikemukakan oleh Hambrick & Mason (1984) merupakan teori yang menjelaskan bahwa hasil dari suatu organisasi dipengaruhi oleh karakteristik para eksekutif puncaknya. Tindakan eksekutif puncak mencerminkan kepribadian mereka sendiri dalam mengevaluasi situasi dan membuat keputusan. Menurut teori ini, keterampilan, latar belakang, susunan demografis, dan karakteristik kepribadian eksekutif puncak berperan penting dalam pengambilan keputusan strategis dan kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak dapat dipisahkan dari individu-individu eksekutif puncaknya sebagai pemimpin dan pembuat keputusan. Teori ini juga mendasari pemahaman tentang bagaimana struktur dan komposisi eksekutif puncak berkontribusi terhadap perbedaan strategi, kebijakan, dan kinerja antar perusahaan (Pradani & Diyanty, 2023).

### **2.1.3 *Counterproductive Work Behavior (CWB)***

*Counterproductive Work Behavior (CWB)* pertama kali dikemukakan oleh Robinson & Bennett (1995) merupakan teori psikologi organisasi yang menekankan perilaku individu yang secara sengaja bertentangan dengan kepentingan, norma, atau aturan organisasi dan berpotensi merugikan organisasi maupun sesama anggotanya. Perilaku CWB mencakup tindakan seperti sabotase, manipulasi informasi, agresi, hingga perilaku yang menurunkan integritas dan produktivitas organisasi (Anggraini, 2018). Teori ini menyatakan bahwa faktor individu dan kondisi lingkungan kerja, termasuk persepsi ketidakadilan, tekanan, dan budaya organisasi, memengaruhi kecenderungan individu untuk melakukan CWB. Pada penelitian ini, teori CWB digunakan untuk menjelaskan perbedaan karakteristik antara direksi senior dan direksi junior. Direksi senior, dengan pengalaman, otoritas, dan orientasi etis yang lebih tinggi, cenderung memiliki kontrol internal yang kuat sehingga lebih jarang melakukan perilaku kontraproduktif termasuk manipulasi laporan keuangan. Sebaliknya, direksi junior, dengan pengalaman yang lebih sedikit dan pengaruh yang lebih kecil dalam pengambilan keputusan, memiliki risiko lebih tinggi melakukan CWB apabila mekanisme pengawasan lemah.

### **2.1.4 *Financial Statement Fraud (FSF)***

*Fraud* merupakan sebuah perbuatan yang bertujuan untuk memenuhi kepentingan pihak tertentu yang merugikan pihak lain dan dilakukan secara sengaja dengan melawan aturan yang berlaku (ACFE, 2016). *Fraud* mencakup beragam tindakan melawan hukum atau norma organisasi, seperti korupsi, penyalahgunaan aset, penyuapan, kolusi, dan manipulasi transaksi keuangan. Dalam konteks tata kelola perusahaan, kecurangan laporan keuangan (*financial statement fraud*) menjadi fokus utama karena berdampak langsung pada keandalan informasi bagi para pemangku kepentingan. Menurut *American Institute of Certified Public Accountant (AICPA)*, *financial statement fraud* diartikan sebagai perbuatan dan tindakan yang dilakukan secara sengaja, berupa salah saji atau penghilangan fakta material, maupun data akuntansi yang menyimpang dan berakibat pada perubahan keputusan pengguna laporan keuangan. Kecurangan pada laporan keuangan

adalah perbuatan sengaja maupun kelalaian dalam penyajian laporan keuangan, sehingga laporan tidak sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Kelalaian atau kesengajaan tersebut sifatnya material dan mampu memengaruhi keputusan pihak-pihak yang berkepentingan (Sari & Nugroho, 2020).

*Financial statement fraud* bisa dilakukan oleh siapapun itu karyawan, manajer maupun direksi. Tekanan dan peluang dapat menjadi faktor pemicu timbulnya kecurangan. Oleh karena itu, diperlukan akuntabilitas internal yang mencakup sistem pengendalian internal, kode etik, prosedur rekrutmen karyawan, proses deteksi kecurangan, prosedur audit, serta hukuman terhadap kecurangan yang dilakukan. Tindakan FSF menimbulkan efek negatif bagi pihak internal ataupun eksternal perusahaan seperti merugikan keuangan dan merusak reputasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan wajib menerapkan sistem pengendalian internal yang ketat dan efektif sebagai upaya pencegahan terjadinya kecurangan. Perusahaan juga harus menetapkan aturan yang jelas terkait FSF dan pengawasan ketat yang dilakukan secara konsisten. Apabila timbul gejala kecurangan laporan keuangan, perusahaan wajib secepatnya melakukan tindakan seperti melakukan penyelidikan dan penanganan secara tepat (Christian et al., 2023).

### **2.1.5 *Beneish M-Score***

Dalam mendeteksi kecurangan laporan keuangan, salah satu metode yang umum digunakan adalah *Beneish M-Score*, yaitu model yang menganalisis rasio keuangan tertentu untuk menilai kemungkinan terjadinya manipulasi laporan keuangan secara kuantitatif. Penelitian Patmawati & Rahmawati (2023) menunjukkan bahwa *Beneish M-Score* menghasilkan indikasi kecurangan yang lebih tinggi dibandingkan dengan *F-Score*, sehingga dinilai lebih efektif dalam mengidentifikasi potensi manipulasi laporan keuangan. Selain itu, Puspitha & Diantini (2023) membuktikan bahwa *Beneish M-Score* mampu memprediksi kecurangan laporan keuangan secara signifikan serta berfungsi sebagai indikator awal (*red flag*) bagi para pemangku kepentingan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan *Beneish M-Score* sebagai alat ukur kecurangan laporan keuangan.

Model *Beneish M-Score* merupakan model yang diterapkan guna mendeteksi adanya kecurangan laporan keuangan yang dikembangkan oleh Beneish (1999). Laporan keuangan perusahaan bisa diteliti dengan menggunakan skor perhitungan tertentu (Beneish et al., 2012). Berdasarkan skor tersebut, bisa diperkirakan sebuah perusahaan termasuk kategori yang terdeteksi melakukan kecurangan laporan keuangan atau tidak. Model *Beneish M-Score* memanfaatkan delapan rasio keuangan dalam memperoleh skor akhir yang mampu mendeteksi potensi adanya kecurangan pada laporan keuangan. Menurut Patmawati & Rahmawati (2023) delapan rasio keuangan tersebut meliputi *days sales in receivables index* (DSRI), *gross margin index* (GMI), *asset quality index* (AQI), *sales growth index* (SGI), *depreciation index* (DEPI), *sales general and administration sales index* (SGAI), *leverage index* (LVGI), dan *total accrual to total assets* (TATA).

Analisis model *Beneish M-Score* memanfaatkan data keuangan dari tahun yang diduga terdeteksi terjadinya kecurangan (tahun t) dan tahun yang lalu (t-1). Kenaikan yang signifikan dalam pendapatan dan penurunan yang nyata dalam beban antarperiode akuntansi Beneish (1999) sebagai sinyal bahwa perusahaan mempraktikkan kecurangan laba. Menurut Warseno et al. (2023) perusahaan dengan *M-Score* lebih besar mempunyai kemungkinan lebih tinggi dalam melakukan kecurangan. Rasio dalam model *Beneish M-Score* dapat membuktikan akurasi dalam mendeteksi perusahaan yang melakukan kecurangan sebesar 71% (Beneish, 1999). Model *Beneish M-Score* merupakan metode yang sangat efektif dalam mengidentifikasi kecurangan laporan keuangan (Febrianti & Kodirin, 2022).

### **2.1.6 *Board Diversity***

Menurut Carter et al. (2003) *board diversity* merujuk pada keragaman karakteristik anggota dewan direksi, termasuk perbedaan gender, usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman profesional yang memengaruhi teknik pengambilan keputusan serta kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini, keragaman dewan direksi difokuskan pada gender, usia, dan latar belakang pendidikan, karena ketiga karakteristik tersebut merupakan indikator demografis yang paling umum

digunakan dalam penelitian empiris dan dapat menjelaskan perbedaan perspektif serta kualitas pengambilan keputusan direksi (Halim et al., 2021; Probohudono et al., 2022; Pradani & Diyanty, 2023). *Board diversity* memberikan manfaat terhadap perusahaan seperti menyediakan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peluang bisnis dan pasar, meningkatkan inovasi, menghasilkan penyelesaian masalah yang lebih baik dengan opini dari berbagai perspektif, meningkatkan efektivitas perusahaan, dan meningkatkan kepedulian serta tanggung jawab terhadap isu-isu sosial (Carter et al., 2003). Selain itu, *board diversity* bisa memperluas perspektif dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Keragaman susunan direksi juga dapat memperkuat fungsi pengawasan dan mengurangi risiko terjadinya kecurangan.

Menurut Milliken & Martins (1996) *board diversity* terdiri dari dua kategori utama, yaitu keragaman *observable* dan keragaman *less visible*. Keragaman *observable* merupakan keragaman yang terlihat dan mudah dikenali seperti gender, usia, kebangsaan, dan ras/etnis. Sementara itu, keragaman *less visible* adalah keragaman yang tidak bisa langsung dideteksi dan diamati seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman. Secara umum, jenis keragaman yang sering diamati dan dipelajari meliputi usia, gender, dan latar belakang pendidikan (Halim et al., 2021). Keragaman direksi berperan penting dalam efektivitas usaha pencegahan kecurangan laporan keuangan (Milliken & Martins, 1996). Adanya *board diversity* akan mendorong pemikiran kritis dan pemecahan masalah yang kreatif untuk pengambilan keputusan strategis yang lebih baik serta arahan strategis untuk kesuksesan perusahaan (Halim et al., 2021).

### **2.1.7 *Board Gender Diversity***

Menurut Adams & Ferreira (2008) dan Probohudono et al. (2022) *board gender diversity* merujuk pada keragaman komposisi gender di dewan direksi, yang digambarkan oleh representasi dan proporsi perempuan di struktur dewan direksi. Dengan adanya direktur perempuan pada dewan direksi dapat memengaruhi efektivitas fungsi pengawasan serta kualitas pengambilan keputusan karena adanya perbedaan sudut pandang, gaya kepemimpinan, dan tingkat kehati-hatian

dalam pengelolaan perusahaan. Selain itu, Carter et al. (2003) juga mengungkapkan bahwa keragaman gender di dewan direksi dapat mengoptimalkan diskusi yang bisa berpengaruh terhadap peningkatan tata kelola perusahaan. Halim et al. (2021) menerangkan bahwa organisasi yang mempunyai keragaman gender pada dewan direksinya memiliki potensi yang lebih besar untuk meningkatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan eksternal, mendorong kreativitas serta inovasi perusahaan, serta mampu meningkatkan kualitas diskusi karena memiliki berbagai sudut pandang sehingga memacu lebih banyak alternatif tindakan.

#### **2.1.8 *Board Age Diversity***

Menurut Ferrero-Ferrero et al. (2015) dan Probohudono et al. (2022) *board age diversity* adalah keragaman usia direksi yang mengacu pada representasi direksi senior pada suatu perusahaan. Usia adalah salah satu karakteristik yang memengaruhi pengambilan keputusan seorang individu, termasuk keputusan terkait kecurangan dan keputusan yang berisiko tinggi. Menurut Hambrick & Mason (1984) semakin dewasa seorang individu, maka semakin bijaksana, etis, dan konservatif individu tersebut. Hal ini didukung oleh Xu et al. (2018) yang mengungkapkan bahwa direksi senior mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas, sehingga bisa mengelola informasi serta mengambil keputusan yang lebih tepat. Direksi senior juga cenderung menghindari mengambil keputusan secara mendadak untuk meminimalisir dampak buruk dari keputusan tersebut.

Berdasarkan sebuah studi yang dilakukan oleh PwC mengenai keragaman usia menyatakan bahwa direktur dengan usia 50 tahun ke bawah dikategorikan sebagai direktur junior sementara direktur dengan usia 51 tahun ke atas dikategorikan sebagai direktur senior. Direktur senior umumnya lebih diprioritaskan daripada direktur junior karena pengalamannya. Sementara itu, direktur junior lebih energik dan aktif dalam merencanakan masa depan (PricewaterhouseCoopers, 2018). Dengan demikian, keragaman usia dewan direksi dapat meningkatkan efektivitas fungsi direksi secara lebih seimbang antara ketepatan dalam mengambil

keputusan berdasarkan pengalaman dan kecepatan respons terhadap dinamika lingkungan bisnis (Halim et al., 2021).

### **2.1.9 *Board Education Diversity***

Menurut Kagzi & Guha (2018) *board education diversity* mengacu pada perbedaan tingkat dan latar belakang pendidikan formal anggota dewan direksi yang berpengaruh terhadap kecakapan analisis dan pemahaman bisnis. Keragaman pendidikan direksi dapat diukur dengan dua cara, yaitu tingkat pendidikan dan latar belakang pendidikan formal. Tingkat pendidikan merujuk pada tingkat sekolah seperti SMP, SMA, S1, dan seterusnya. Sementara latar belakang pendidikan formal merujuk pada teknik, medis, kedokteran, akuntansi, psikologi, dan lain-lain Kagzi & Guha (2018). Direksi dengan variasi latar belakang pendidikan, akan mendorong peningkatan perspektif dalam menghadapi suatu permasalahan, termasuk dalam aspek keuangan, manajerial, ataupun operasional.

Menurut Akpan & Amran (2014) keragaman pendidikan memberikan kontribusi penting di perusahaan. Dewan direksi memiliki tanggung jawab untuk mengawasi manajemen dalam melaksanakan operasional perusahaan sehingga investor harus memastikan bahwa dewan direksi ditempati oleh anggota yang berpendidikan dan ahli di bidangnya. Sangat penting untuk memiliki direktur perusahaan yang memahami dengan baik laporan keuangan dan secara efisien memantau kontrol keuangan. Dengan demikian, keragaman pendidikan membantu menciptakan komunikasi yang lebih terbuka dan kombinasi direktur dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dapat mengurangi kesenjangan informasi, termasuk dalam aspek keuangan dan non-keuangan (Halim et al., 2021).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian ini adalah:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Probohud ono et al. (2022)	<i>Governance structure and the tendency to do financial statements fraud</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>board gender diversity</i> dan <i>board age diversity</i> berpengaruh negatif terhadap FSF. Namun, <i>board education diversity</i> tidak berpengaruh pada FSF.
2	Maula & Rakhman (2018)	Pengaruh <i>Board Diversity</i> (CEO Wanita, CFO Wanita, Proporsi Dewan Komisaris Wanita, Proporsi Komite Audit Wanita) Terhadap Pelanggaran Aturan Laporan Keuangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi dewan direktur wanita berpengaruh negatif terhadap FSF.
3	Subair et al. (2020)	<i>Board Characteristics and The Likelihood of Financial Statement Fraud</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>board expertise</i> yang diukur dengan pendidikan direktur berpengaruh negatif terhadap FSF.
4	Purba et al. (2022)	<i>Detecting Financial Statement Fraud Using Fraud Triangle and Board of Director's Attributes Analyses</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>board gender diversity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap FSF.
5	Pradani & Diyanty (2023)	Moderasi Peran Dewan Komisaris dan Efektivitas Komite Audit: Hubungan Antara <i>Board Diversity</i> dengan <i>Fraud Laporan Keuangan</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>board education diversity</i> berpengaruh negatif terhadap FSF. Sementara itu, <i>board age diversity</i> dan <i>board gender diversity</i> tidak berpengaruh terhadap FSF.
6	Kaituko et al. (2023)	<i>Board structure and the likelihood of financial statement fraud. Does audit fee matter? Evidence from manufacturing firms in the East Africa community</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>board gender diversity</i> dan <i>board financial expertise</i> yang diukur dengan pendidikan direktur berpengaruh negatif terhadap FSF.
7	Xu et al. (2018)	<i>Board age and corporate financial fraud: An interactionist view</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>board age diversity</i> berpengaruh

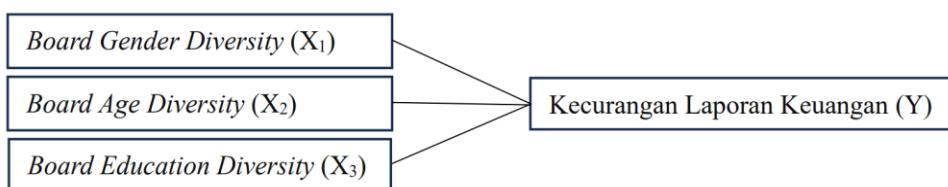
			negatif terhadap <i>corporate financial fraud</i> .
8	Halim et al. (2021)	<i>The Relationship between Board Diversity, Board Independence and Corporate Fraud</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>board gender diversity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>corporate fraud</i> . Sementara itu, <i>board age diversity</i> dan <i>board education diversity</i> tidak berpengaruh pada <i>corporate fraud</i> .

Sumber: Data olahan (2025)

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka berpikir seperti berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



### 2.4 Pengembangan Hipotesis

#### 2.4.1 Pengaruh *Board Gender Diversity* Terhadap FSF

Dewan direksi yang beragam secara gender menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam fungsi pengawasan dan pengendalian internal perusahaan untuk memastikan manajer menjalankan tugas sesuai aturan yang berlaku dan tidak mementingkan kepentingannya sendiri (Halim et al., 2021). Hal ini dikarenakan direktur perempuan cenderung lebih patuh aturan dan menghindari resiko di tempat kerja (Wang et al., 2022). Sejalan dengan *upper echelons theory* yang mengungkapkan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan direksi dikaitkan dengan tingkat kehati-hatian dan etis yang lebih tinggi, serta sensitivitas terhadap risiko yang lebih besar (Hambrick & Mason, 1984). Oleh karena itu, peningkatan jumlah perempuan pada dewan direksi mampu menurunkan peluang terjadinya kecurangan laporan keuangan karena memengaruhi keputusan etis yang dibuat oleh direksi secara keseluruhan.

Teori agensi menyebutkan bahwa peran penting direksi yaitu memonitor serta mengendalikan manajemen dalam mengelola perusahaan. Dalam hal ini, tata kelola bertujuan untuk menyelaraskan kepentingan manajer dan investor. Konflik keagenan terjadi ketika manajer mengabaikan kepentingan investor dan lebih memprioritaskan kepentingan sendiri. Peningkatan pengawasan terhadap tindakan manajer dan keputusan direksi dapat menjadi solusi yang efektif dalam kondisi ini. Dengan adanya representasi perempuan dalam dewan direksi dapat meningkatkan fungsi pengawasan direksi dalam melindungi kepentingan investor (Huq, 2020).

Mengacu pada tinjauan pustaka di atas, representasi direktur perempuan pada struktur dewan direksi memberi dampak positif dalam tata kelola perusahaan, khususnya dalam memperketat pengawasan terhadap manajemen. Latar belakang gender direksi yang berbeda juga memberikan sudut pandang yang beragam sehingga mampu menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih tepat. Oleh karena itu, keragaman dewan direksi dengan adanya gender perempuan akan memperkecil peluang terjadinya kecurangan laporan keuangan. Menurut penelitian Maula & Rakhman (2018), Probohudono et al. (2022), dan Kaituko et al. (2023) membuktikan adanya pengaruh negatif signifikan *board gender diversity* dengan kecurangan laporan keuangan. Hasil ini berlawanan dengan penelitian Purba et al. (2022) dan Pradani & Diyanty (2023) yang membuktikan bahwa *board gender diversity* tidak mempunyai pengaruh terhadap kecurangan laporan keuangan. Dengan demikian, rumusan hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub> = *Board gender diversity* berpengaruh negatif terhadap kecurangan laporan keuangan**

#### **2.4.2 Pengaruh *Board Age Diversity* Terhadap FSF**

Keragaman usia pada dewan direksi mempunyai peran penting bagi perusahaan. Menurut *upper echelons theory* yang diungkapkan oleh Hambrick & Mason (1984) semakin dewasa seorang individu, maka semakin bijaksana, etis, dan konservatif individu tersebut. Direktur senior memiliki kecenderungan untuk

memperoleh informasi lebih lengkap dan menilai informasi secara tepat, sehingga dapat mengambil keputusan secara lebih baik. Selain itu, direktur senior mementingkan kestabilan finansial dan karir sehingga cenderung menghindari tindakan berisiko yang dapat mengganggu kestabilan tersebut (Hambrick & Mason, 1984). Sementara itu, dewan direksi junior cenderung lebih agresif, membawa perspektif baru, dan lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi. Seiring kemajuan teknologi yang terus berkembang dan kompleks, umumnya direktur junior lebih mampu mengadopsi dan beradaptasi dengan perubahan tersebut (PricewaterhouseCoopers, 2018).

Selain itu, teori *counterproductive work behavior* (CWB) yang dikemukakan oleh Robinson & Bennett (1995) menjelaskan bahwa perilaku kontraproduktif individu, seperti manipulasi informasi atau kecurangan, dipengaruhi oleh faktor internal individu dan kondisi organisasi. Dalam konteks dewan direksi, direktur senior dengan pengalaman luas dan orientasi etis yang kuat cenderung lebih jarang melakukan perilaku kontraproduktif seperti manipulasi laporan keuangan. Sebaliknya, direktur junior yang memiliki pengalaman lebih sedikit dan pengaruh lebih kecil dalam pengambilan keputusan dapat lebih rentan melakukan CWB apabila pengawasan internal lemah. Dengan demikian, teori CWB menunjukkan bahwa keberadaan direksi senior dan keragaman usia direksi dapat memperkecil risiko kecurangan laporan keuangan karena pengalaman dan norma etis anggota senior membentuk tindakan yang lebih etis.

Oleh karena itu, kombinasi kelompok usia dewan direksi dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan fungsi pengawasan dan pengendalian internal, serta tata kelola perusahaan yang lebih baik. Hal ini selaras dengan teori agensi yang berkaitan dengan peran dewan direksi sebagai struktur pengawasan guna menurunkan konflik kepentingan antara manajer sebagai agen dan pemilik sebagai prinsipal. Usia dewan direksi menunjukkan tingkat pengalaman dan kehati-hatian dalam melaksanakan fungsi pengawasan. Dewan direksi senior cenderung memiliki pengalaman yang lebih luas dan sikap yang lebih konservatif sehingga bisa memperkuat pengawasan dan mengurangi kemungkinan terjadinya

kecurangan laporan keuangan. Menurut Hambrick & Mason (1984) pihak manajemen relatif melihat usia direktur dalam hal pengawasan. Apabila manajemen lebih senior dari direksi, maka fungsi pengawasan akan lemah dan manajemen senior akan mengambil setiap kesempatan untuk melakukan kecurangan.

Mengacu pada tinjauan pustaka di atas, masing-masing kelompok usia dewan direksi memiliki keunggulannya tersendiri. Direktur yang berusia di atas 51 tahun cenderung menghindari risiko untuk menjaga kestabilan karirnya. Sementara itu, direktur yang berusia di bawah 50 tahun cenderung lebih agresif, tetapi memiliki lebih banyak inovasi dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, keragaman umur dewan direksi dengan adanya direksi senior dapat memperkuat fungsi pengawasan, menekan perilaku kontraproduktif individu, dan memperkecil kemungkinan terjadinya kecurangan laporan keuangan. Menurut penelitian Xu et al. (2018) dan Probohudono et al. (2022) *board age diversity* berdampak negatif pada kecurangan laporan keuangan. Namun, menurut penelitian Pradani & Diyanty (2023) keragaman usia dewan direksi tidak memiliki pengaruh pada kecurangan laporan keuangan. Dengan demikian, rumusan hipotesis kedua pada penelitian ini adalah:

**H<sub>2</sub> = *Board age diversity* berpengaruh negatif terhadap kecurangan laporan keuangan**

#### **2.4.3 Pengaruh *Board Education Diversity* Terhadap FSF**

Dewan direksi sangat membutuhkan anggota yang memahami dengan baik laporan keuangan dan secara efisien memantau keuangan internal. Sejalan dengan tanggung jawabnya, dewan direksi bertugas untuk melindungi kepentingan investor dan mencegah terjadinya penyimpangan atau kecurangan yang merugikan investor. Namun, hal ini hanya bisa dilakukan secara efisien oleh direktur yang ahli di bidang akuntansi/keuangan. Oleh karena itu, dengan memiliki direktur berlatar belakang pendidikan keuangan/akuntansi mampu mengoptimalkan efektivitas serta efisiensi kinerja dewan direksi. Salah satu

contoh ketika terjadi salah catat dan salah saji tidak wajar pada laporan keuangan, maka hal ini bisa dengan cepat diatasi.

Menurut Jeanjean & Stolowy (2005) kebutuhan akan direktur dengan kualifikasi pendidikan akuntansi dan keuangan sangat diperlukan karena akan meninjau laporan keuangan dengan lebih kritis dan meningkatkan fungsi pengawasan dan pengendalian secara keseluruhan. *Board education diversity* juga dapat menjembatani kesenjangan informasi antara dewan direksi dan manajemen. Menurut *upper echelons theory* keragaman latar belakang pendidikan direksi memperluas sudut pandang dalam menilai informasi yang mengarah pada pengambilan keputusan yang lebih akurat, serta mengurangi kecenderungan pengambilan keputusan yang sempit atau bias terhadap satu sudut pandang tertentu (Hambrick & Mason, 1984). Hal ini juga berkaitan dengan teori agensi karena pengawasan dan pengendalian internal yang lebih baik akan mengurangi kemungkinan terjadinya konflik keagenan. Pengawasan yang ketat akan memperkecil kesempatan pihak manajemen sebagai agen untuk berbuat kecurangan, sehingga tidak akan timbul konflik kepentingan antara agen (manajemen) dan prinsipal (investor).

Mengacu pada tinjauan pustaka di atas, *board education diversity* dapat meningkatkan pengendalian internal dan memperketat fungsi pengawasan. Direksi yang memiliki latar belakang pendidikan keuangan atau akuntansi bisa lebih analitis dalam mengevaluasi laporan keuangan. Sementara itu, direksi dengan latar belakang pendidikan yang lain mampu memberi sudut pandang yang lebih beragam, misalnya direksi dengan latar belakang pendidikan hukum dapat memperkuat aspek kepatuhan dan tata kelola usaha. Oleh karena itu, keragaman latar belakang pendidikan dewan direksi dengan adanya direksi yang berpendidikan akuntansi/keuangan dapat memperkecil peluang adanya kecurangan laporan keuangan. Menurut penelitian Subair et al. (2020), Kaituko et al. (2023), dan Pradani & Diyanty (2023) membuktikan bahwa *board education diversity* memiliki pengaruh negatif pada kecurangan laporan keuangan. Sebaliknya, hasil penelitian Probohudono et al. (2022) menunjukkan bahwa board

education diversity tidak memiliki pengaruh pada kecurangan laporan keuangan. Dengan demikian, rumusan hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu:

**H<sub>3</sub> = *Board education diversity berpengaruh negatif terhadap kecurangan laporan keuangan***

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi dan Sampel**

##### **3.1.1 Populasi**

Populasi yang digunakan pada penelitian ini merupakan perusahaan manufaktur subsektor *food and beverage* yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia selama periode tahun 2021 hingga 2023. Perusahaan manufaktur dipilih karena menjadi peringkat ke-5 sektor yang paling merugi akibat *fraud* (ACFE Indonesia Chapter, 2019). Selain itu, perusahaan *food and beverage* dipilih karena salah satu subsektor yang cenderung stabil selama pandemi Covid-19 (Sastria Mahrani, 2024).

##### **3.1.2 Sampel**

Penelitian ini menerapkan metode *purposive sampling* dalam pengambilan sampelnya. Metode *purposive sampling* adalah penentuan sampel menurut pertimbangan atau standar tertentu sesuai tujuan penelitian. Berikut ini adalah kriteria sampel yang telah ditentukan:

1. Perusahaan *food and beverage* yang terdaftar di BEI pada tahun 2021-2023.
2. Perusahaan *food and beverage* yang melaporkan laporan tahunan dan laporan keuangan secara penuh dengan memasukkan informasi profil dewan direksi selama tahun 2021-2023.
3. Perusahaan *food and beverage* yang menggunakan mata uang Rp pada laporan keuangan, untuk menghindari bias pada pengukuran rasio keuangan.

### **3.2 Data Penelitian**

#### **3.2.1 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini memakai dasar penelitian data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui sumber yang sudah ada. Data sekunder didapat dari BEI atau website dari masing-masing perusahaan berupa laporan tahunan dan laporan keuangan. Jenis penelitian yang dipakai adalah metode analisis kuantitatif yakni data yang bersifat numerik sebagai metode pengumpulan dan interpretasi data.

#### **3.2.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang diterapkan pada penelitian ini yaitu *literature review*. Pendokumentasian dilaksanakan dengan menghimpun laporan tahunan dan laporan keuangan perusahaan makanan dan minuman dari BEI dan studi kepustakaan dengan merujuk pada sejumlah referensi buku dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **3.3 Definisi dan Operasional Variabel**

Berikut ini merupakan definisi dan operasional variabel yang dipakai pada penelitian:

**Tabel 3. 1**  
**Definisi dan Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Pengukuran
<i>Financial Statement Fraud</i> (Y)	Tindakan manipulasi laporan keuangan yang dilakukan secara sengaja dan merugikan pengguna laporan keuangan	$FSF = -4,84 + 0,920 DSRI + 0,528 GMI + 0,404 AQI + 0,892 SGI + 0,115 DEPI - 0,172 SGAI - 0,327 LVGI + 4,697 TATA$
<i>Board Gender Diversity</i> ( $X_1$ )	Keragaman gender dewan direksi yang mengacu pada representasi direksi perempuan	BOGEND = variabel dummy 1 apabila ada direktur perempuan 0 apabila tidak ada perempuan
<i>Board Age Diversity</i> ( $X_2$ )	Keragaman usia dewan direksi yang mengacu pada representasi direksi senior	BAGE = variabel dummy 1 apabila ada direktur senior 0 apabila tidak ada direktur senior
<i>Board Education Diversity</i> ( $X_3$ )	Keragaman latar belakang pendidikan dewan direksi yang mengacu pada representasi direksi dengan pendidikan akuntansi/keuangan	BEDU = variabel dummy 1 apabila ada direktur dengan pendidikan akuntansi/keuangan 0 apabila tidak ada direktur dengan pendidikan akuntansi/keuangan

Sumber: Data olahan (2025)

### **3.3.1 Variabel Independen**

Variabel independen pada penelitian ini menggunakan beberapa jenis *board diversity* yang sering digunakan oleh penelitian terdahulu dan dapat merepresentasikan keragaman dalam dewan direksi. *Board diversity* yang digunakan adalah *board gender diversity*, *board age diversity*, dan *board education diversity*.

#### **3.3.2.1 *Board Gender Diversity***

*Board gender diversity* merupakan jenis keragaman direksi yang dinilai berdasarkan ada atau tidaknya direktur perempuan dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan penelitian Maula & Rakhman (2018) dan Probohudono et al. (2022) variabel ini diukur dengan memanfaatkan variabel dummy. 1 apabila ada direktur perempuan dan 0 apabila tidak ada direktur perempuan. Nilai 1 menunjukkan adanya representasi direksi perempuan dalam struktur dewan direksi.

#### **3.3.2.2 *Board Age Diversity***

*Board age diversity* merupakan jenis keragaman dewan direksi yang dinilai berdasarkan usia direktur. Dalam hal ini, usia direktur dibagi menjadi dua kategori yaitu junior dengan rentang  $\leq 50$  tahun dan senior dengan rentang  $\geq 51$  tahun. Berdasarkan penelitian Probohudono et al. (2022) variabel ini diukur dengan memanfaatkan variabel dummy. 1 apabila ada direktur senior dan 0 apabila tidak ada direktur senior. Nilai 1 menunjukkan adanya representasi direktur usia  $\geq 51$  tahun dalam struktur dewan direksi.

#### **3.3.2.3 *Board Education Diversity***

*Board education diversity* merupakan jenis keragaman dewan direksi yang dinilai berdasarkan latar belakang pendidikan direksi. Dalam hal ini, latar belakang pendidikan direksi dikelompokkan menjadi dua, yakni akuntansi/keuangan dan non akuntansi/keuangan. Berdasarkan penelitian Kaituko et al. (2023) variabel ini diukur dengan memanfaatkan variabel dummy. 1 apabila terdapat direktur dengan

pendidikan akuntansi/keuangan dan 0 apabila tidak terdapat direktur dengan pendidikan akuntansi/keuangan. Nilai 1 menunjukkan adanya representasi direktur yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi/keuangan dalam struktur dewan direksi.

### **3.3.1 Variabel Dependen**

Berdasarkan penelitian Probohudono et al. (2022), Kaituko et al. (2023), Patmawati & Rahmawati (2023), Pradani & Diyanty (2023), dan Puspitha & Diantini (2023) variabel dependen pada penelitian ini dihitung menggunakan rasio *Beneish M-Score* yang dapat mengidentifikasi adanya kecurangan pada laporan keuangan. Rasio-rasio tersebut adalah:

#### **1. *Days Sales in Receivable Index (DSRI)***

DSRI adalah rasio yang menilai keadaan piutang serta pendapatan perusahaan sepanjang dua tahun berturut-turut apakah dalam keadaan seimbang atau tidak (Beneish, 1999). Nilai DSRI >1 memperlihatkan kenaikan piutang. Peningkatan dalam piutang bisa dijadikan sinyal manipulasi laporan keuangan, karena apabila kenaikan tersebut tidak sebanding dengan peningkatan penjualan, perusahaan kemungkinan terindikasi mempraktikkan manipulasi dalam pos penjualan (Febrianti & Kodirin, 2022).

$$DSRI = \frac{\text{Account Receivable (t)} / \text{Sales (t)}}{\text{Account Receivable (t - 1)} / \text{Sales (t - 1)}}$$

#### **2. *Gross Margin Index (GMI)***

GMI adalah rasio yang menilai tingkat profitabilitas perusahaan, rasio ini mencerminkan peluang perusahaan di masa mendatang. Nilai GMI > 1 menunjukkan penurunan pada laba kotor dan merupakan tanda sebuah perusahaan melakukan *fraud*, serta GMI yang lebih tinggi mengindikasikan adanya penggelembungan laba (Beneish, 1999).

$$GMI = \frac{\frac{\text{Sales (t - 1)} - \text{Cost of Sales (t - 1)}}{\text{Sales (t - 1)}}}{\frac{\text{Sales (t)} - \text{Cost of Sales (t)}}{\text{Sales (t)}}}$$

### **3. Asset Quality Index (AQI)**

AQI adalah perbandingan aset tidak lancar perusahaan yang menilai kualitas aset perusahaan. Semakin tinggi nilai AQI ( $>1$ ) menunjukkan bahwa perusahaan menunda pengakuan biaya yang berpotensi menaikkan laba dan perbuatan ini termasuk dalam kategori kecurangan laporan keuangan (Beneish, 1999).

$$AQI = \frac{1 - \frac{\text{Current Asset (t)} + \text{Net Fixed Assets (t)}}{\text{Total Assets (t)}}}{1 - \frac{\text{Current Asset (t-1)} + \text{Net Fixed Assets (t-1)}}{\text{Total Assets (t-1)}}}$$

### **4. Sales Growth Index (SGI)**

SGI memperlihatkan indeks fluktuasi penjualan perusahaan (Beneish, 1999).

Rasio ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang mengalami kenaikan penjualan cenderung berupaya mengamankan situasi tersebut secara berkelanjutan dan tindakan ini dapat mendorong manajemen untuk melaksanakan kecurangan laporan keuangan (Patmawati & Rahmawati, 2023).

$$SGI = \frac{\text{Sales (t)}}{\text{Sales (t-1)}}$$

### **5. Depreciation Index (DEPI)**

DEPI adalah rasio yang mengukur perbandingan antara beban depresiasi dan aktiva tetap (*plant, property, dan equipment*) sebelum depresiasi pada dua tahun berurutan. Semakin tinggi nilai DEPI ( $>1$ ), maka perusahaan berpotensi menunda pengakuan beban depresiasi dengan meningkatkan umur ekonomis aset atau mengubah metode yang bisa meningkatkan pendapatan perusahaan. Hal ini bisa menunjukkan korelasi positif antara kenaikan DEPI dan kecurangan laporan keuangan (Beneish, 1999).

$$DEPI = \frac{\frac{\text{Depreciation (t-1)}}{\text{Depreciation (t-1)} + \text{PPE (t-1)}}}{\frac{\text{Depreciation (t)}}{\text{Depreciation (t)} + \text{PPE (t)}}}$$

## **6. Sales, General, and Administrative Expenses Index (SGAI)**

SGAI menggambarkan perbandingan beban penjualan, umum, dan administrasi perusahaan dengan penjualan dalam tahun (t) dan tahun yang lalu (t -1). Salah satu indikasi negatif dalam prospek perusahaan di masa depan yaitu adanya peningkatan penjualan yang tidak proporsional. Beneish (1999) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara kemungkinan terjadinya kecurangan laporan keuangan dan SGAI.

$$SGAI = \frac{\frac{SGAI\ Expense\ (t)}{Sales\ (t)}}{\frac{SGAI\ Expense\ (t - 1)}{Sales\ (t - 1)}}$$

## **7. Leverage Index (LVGI)**

LVGI menilai rasio total utang pada total aset untuk tahun (t) dibandingkan dengan tahun yang lalu (t-1) (Beneish, 1999). Nilai leverage yang tinggi mencerminkan potensi utang atau kewajiban untuk melunasi utang juga tinggi, sehingga dapat mendorong perusahaan untuk mempraktikkan rekayasa terhadap laporan keuangan (Patmawati & Rahmawati, 2023).

$$LVGI = \frac{\frac{Long\ Term\ Debt\ (t) + Current\ Liabilities\ (t)}{Total\ Aset\ (t)}}{\frac{Long\ Term\ Debt\ (t - 1) + Current\ Liabilities\ (t - 1)}{Total\ Aset\ (t - 1)}}$$

## **8. Total Accruals to Total Assets (TATA)**

TATA menunjukkan bahwa total akrual yang tinggi mengindikasikan tingginya total laba akrual yang diperoleh perusahaan. Apabila akrual mempunyai nilai positif, terdapat potensi rekayasa pendapatan yang lebih besar. Beneish (1999) memanfaatkan TATA untuk menerangkan laba akuntansi yang tidak bersumber dari keuntungan kas.

$$TATA = \frac{Net\ Operating\ Income - Cash\ Flow\ From\ Operating\ Activity}{Total\ Asset}$$

Berdasarkan rasio-rasio di atas, Beneish et al. (2012) menyusun rasio yang berhubungan dengan perubahan agregat dan kenaikan penjualan yang dihitung dalam *M-Score* yakni skor yang mencerminkan adanya rekayasa laba. Berikut formula *Beneish M-Score*:

$$M\text{-Score} = -4,84 + (0,920 \times DSRI) + (0,528 \times GMI) + (0,404 \times AQI) + (0,892 \times SGI) + (0,115 \times DEPI) - (0,172 \times SGAI) - (0,327 \times LVGI) + (4,697 \times TATA)$$

Angka -4,84 adalah konstanta dan delapan rasio keuangan dikalikan dengan konstanta yang bersesuaian. Apabila skor  $M > -2,22$  maka perusahaan berpotensi melakukan *financial statement fraud*. Sebaliknya, apabila skor  $M < -2,22$  artinya perusahaan tidak terindikasi melakukan *financial statement fraud* (Warseno et al., 2023).

### **3.4 Teknik Analisis Data**

#### **3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Menurut Lasiyono & Sulistiawan (2024) dan Priyatno (2022) analisis statistik deskriptif adalah statistik yang dipakai guna mengkaji data melalui penjelasan atau penggambaran data yang telah dikumpulkan. Statistik deskriptif ditampilkan dalam format tabel yang berisi nilai minimal dan maksimum, standar deviasi, dan rata-rata (Ghozali, 2016). Teknik ini berfungsi dalam menjelaskan variabel-variabel yang ada dalam penelitian.

#### **3.4.2 Uji Asumsi Klasik**

##### **3.4.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan uji yang dipakai untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal. Menurut (Ghozali, 2016) model regresi yang tepat harus mempunyai residual yang berdistribusi normal, sehingga pelaksanaan uji ini berfokus terhadap nilai residual. *Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji yang digunakan dalam menentukan apakah model pada penelitian ini terdistribusi normal. Residual akan dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ . Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka residual dikatakan tidak terdistribusi normal.

### **3.4.2.2 Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas merupakan kondisi ketika terjadi korelasi linear yang sempurna ataupun mendekati antar variabel independen pada model regresi (Priyatno, 2022). Uji ini bertujuan guna memeriksa apakah ada hubungan antara variabel dependen pada persamaan regresi (Ghozali, 2016). Model regresi yang tepat merupakan model yang tidak terdapat hubungan antar variabel independen. Apabila angka *variance inflation factor* (VIF)  $> 10$  dan angka *tolerance*  $< 0,10$  maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, apabila angka VIF  $< 10$  dan angka *tolerance*  $> 0,10$  maka dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas.

### **3.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah kondisi ketika ada perbedaan varian residual dalam semua pengamatan pada model regresi (Priyatno, 2022). Persamaan regresi yang tepat merupakan persamaan yang tidak terjadi varian. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode uji *white*. Uji *white* dilaksanakan dengan meregresikan residual kuadrat dan variabel bebas, variabel bebas kuadrat, dan interaksi antar variabel bebas. Berikut pengambilan keputusan pada uji *white*:

- Apabila nilai  $c^2$  hitung  $< c^2$  tabel, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.
- Apabila nilai  $c^2$  hitung  $> c^2$  tabel, maka ada gejala heteroskedastisitas.

### **3.4.2.4 Uji Autokorelasi**

Autokorelasi adalah kondisi ketika dalam model regresi terjadi hubungan antara residual pada periode t dan residual pada periode yang lalu (t-1). Model regresi yang tepat merupakan yang tidak ada masalah autokorelasi. Pada penelitian ini, uji autokorelasi dilaksanakan dengan metode uji *Durbin-Watson* (Priyatno, 2022).

Berikut ini dasar pengambilan keputusan dalam uji *Durbin-Watson* (DW):

- Apabila  $d_U < d < 4 - d_U$ , maka tidak ada autokorelasi.
- Apabila  $d < d_L$  atau  $d > 4 - d_L$ , maka ada autokorelasi.
- Apabila  $d_L < d < d_U$  atau  $4 - d_U < d < 4 - d_L$ , maka tidak ada kesimpulan.

### 3.4.3 Uji Hipotesis

#### 3.4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini dipakai guna mengukur variabel independen kepada variabel dependen. Berikut ini rumus yang dipakai:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kecurangan Laporan Keuangan

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = *Board Gender Diversity*

$X_2$  = *Board Age Diversity*

$X_3$  = *Board Education Diversity*

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi parsial untuk masing masing  $X$

$e$  = Standar eror

#### 3.4.3.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai determinasi mencerminkan sejauh mana persentase model regresi dapat menerangkan variabel dependen. Nilai  $R^2$  adalah  $0 \leq R^2 \leq 1$  sehingga jika nilai  $R^2=0$ , maka variabel independen tidak bisa dijelaskan oleh variabel dependen dengan serempak. Sementara itu, jika nilai  $R^2=1$ , maka variabel dependen bisa menjelaskan variabel independen dengan serempak (Priyatno, 2022).

#### 3.4.3.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menilai apakah model regresi variabel independen secara terpisah memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2022). Penelitian ini menggunakan metode uji signifikansi sebesar 0,05. Maka, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  dapat dikatakan tidak ada pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Sementara itu, apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat dikatakan ada pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen.

#### **3.4.3.4 Uji *Goodness of Fit***

Menurut Ghozali (2016) uji *goodness of fit* digunakan dalam menilai kecocokan antara model regresi logistik dan data penelitian yang dapat diukur melalui nilai statistik f. Uji *goodness of fit* dilakukan melalui dasar pengambilan keputusan dari nilai signifikansi yakni apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak dipakai pada penelitian. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak dipakai dalam penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 64 perusahaan *food and beverage* selama tahun 2020 sampai dengan 2023 dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *board gender diversity*, *board age diversity*, dan *board education diversity* terhadap *financial statement fraud*, maka dapat ditarik kesimpulan seperti di bawah ini:

1. Variabel *board gender diversity* ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh terhadap *financial statement fraud* (Y). Dalam kaitannya dengan teori agensi, keberadaan perempuan dalam dewan direksi berhubungan dengan peningkatan kualitas pengawasan, tetapi rendahnya representasi perempuan menyebabkan fungsi pengawasan belum berjalan secara optimal. Selain itu, menurut *upper echelons theory*, karakteristik gender akan memengaruhi keputusan strategis apabila terdapat keragaman yang memadai dalam eksekutif puncak pada proses pengambilan keputusan.
2. Variabel *board age diversity* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *financial statement fraud* (Y). Dalam kaitannya dengan teori agensi, *board age diversity* mampu memperkuat peran pengawasan karena keragaman pengalaman, kehati-hatian, dan perspektif yang lebih luas dapat menekan perilaku oportunistik manajemen (agen). Selain itu, menurut *upper echelons theory*, karakteristik usia memengaruhi sudut pandang dan pengambilan keputusan strategis, sebagaimana keragaman usia yang tinggi relatif lebih berhati-hati terhadap risiko kecurangan laporan keuangan.
3. Variabel *board education diversity* ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh terhadap *financial statement fraud* (Y). Dalam kaitannya dengan teori agensi, latar belakang pendidikan dewan direksi berhubungan dengan peningkatan kualitas

pengawasan, tetapi menurut Boivie et al. (2015) hal ini tidak selalu realistik karena efektivitas pengawasan juga dipengaruhi oleh kemampuan dalam mendapatkan, memproses, dan menggunakan informasi secara kolektif. Selain itu, menurut *upper echelons theory*, pengaruh latar belakang pendidikan terhadap hasil organisasi bergantung pada peran substantif individu dalam pengambilan keputusan, sehingga *board education diversity* belum menjadi faktor utama dalam memperkecil kemungkinan terjadinya kecurangan laporan keuangan.

## 5.2 Saran

Terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan hasil penilitian yang lebih berkualitas di masa depan terkait dengan pengaruh *board diversity* terhadap kecurangan laporan keuangan:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *board age diversity* berpengaruh negatif signifikan terhadap *financial statement fraud*, sehingga Perusahaan disarankan untuk memperhatikan komposisi usia dalam susunan dewan direksi. Hal ini diharapkan dapat memperkuat peran pengawasan dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, khususnya yang berkaitan dengan praktik pelaporan keuangan.
2. Bagi investor dan calon investor, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menilai tata kelola perusahaan. Investor disarankan tidak hanya memperhatikan kinerja keuangan perusahaan, tetapi juga karakteristik dewan direksi, khususnya keragaman usia, sebagai salah satu indikator efektivitas pengawasan internal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan sektor perusahaan lain, seperti pertambangan, sebagai sampel penelitian untuk menghasilkan menghasilkan variasi data yang lebih beragam. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan indikator *board diversity* lainnya, seperti *board independence* atau *board nationality diversity*

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu sebagai berikut:

1. Populasi penelitian terbatas pada perusahaan sektor *food and beverage* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2021-2023, sehingga hasil penelitian ini hanya merepresentasikan kondisi pada sektor dan periode penelitian yang digunakan.
2. Pengukuran kecurangan laporan keuangan dalam penelitian ini menggunakan model *Beneish M-Score*, sehingga hasil yang diperoleh masih terbatas pada satu pendekatan kuantitatif dan belum membandingkan dengan metode deteksi kecurangan lainnya seperti *F-Score*.
3. Seluruh variabel *board diversity* dalam penelitian ini diukur menggunakan variabel dummy, sehingga pengukuran hanya menunjukkan keberadaan keragaman dan belum mampu menggambarkan tingkat atau proporsinya secara lebih mendalam.
4. Variabel keragaman dewan direksi dalam penelitian ini terbatas pada gender, usia, dan latar belakang pendidikan. Penelitian ini belum memasukkan jenis keragaman lainnya, seperti pengalaman professional dan masa jabatan, yang juga dapat memengaruhi efektivitas pengawasan dan pengambilan keputusan.

## DAFTAR PUSTAKA

- ACFE Indonesia Chapter. (2019). *Survei Fraud Indonesia 2019*. <https://acfe-indonesia.or.id/wp-content/uploads/2021/02/SURVEI-FRAUD-INDONESIA-2019.pdf>
- Adams, R., & Ferreira, D. (2008). *Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Akpan, E. O., & Amran, N. A. (2014). Board Characteristics and Company Performance: Evidence from Nigeria. *Journal of Finance and Accounting*.  
[https://www.researchgate.net/publication/263393528\\_Board\\_Characteristics\\_and\\_Company\\_Performance\\_Evidence\\_from\\_Nigeria](https://www.researchgate.net/publication/263393528_Board_Characteristics_and_Company_Performance_Evidence_from_Nigeria)
- Anggraini, N. N. (2018). *Uji Validitas Konstruk Pada Instrumen Counterproductive Work Behavior Checklist Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA)*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.15408/jp3i.v4i2.9288>
- Ashrifia, J. L., Dewa, A. A., Emma, Y., Fani, P. A., Fiky, N., & Ni, S. A. K. (2025). Analisis Kasus Manipulasi Laporan Keuangan Pada PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk dengan Financial Shenanigans. *Cendekia: Jurnal Hukum, Sosial & Humaniora*, 3(2), 1085–1091.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.15093356>
- Association of Certified Fraud Examiners. (2016). *Report to The Nations On Occupational Fraud and Abuse*.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2022). *Occupational Fraud 2022: A Report to the Nations*.

- Beneish, M. D. (1999). *The Detection of Earnings Manipulation*.
- Beneish, M. D., Lee, C. M., & Nichols, D. C. (2012). *Fraud Detection and Expected Returns*.
- Binekasri, R. (2022). *Korupsi Garuda: Kerugian Negara Rp8,8 T, 5 Orang Tersangka!* .
- Boivie, S., K. Bednar, M., V. Aguilera, R., & L. Andrus, J. (2015). Are Boards Designed to Fail? The Implausibility of Effective Board Monitoring. *The Academy of Management Annals*.  
<https://doi.org/10.1080/19416520.2016.1120957>
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *Financial Review*, 38(1), 33–53. <https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034>
- Christian, N., Fedelia, J., Te, J., & Vellin, M. (2023). Analisis Kasus PT ASABRI (Persero) dengan Teori Dasar Fraud. In *Jurnal Multilingual* (Vol. 3, Number 3). www.idx.co.id
- Eko, N. A. T., Rifaldi S, A., Fadhillah, J., & Ratuliu. (2025). Analisis Peran Audit Siklus Penjualan dan Penagihan Dalam Mengidentifikasi Risiko Kecurangan (Fraud) Studi Kasus Pada PT Indofarma TBK. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 11(04).
- Febrianti, G. R., & Kodirin. (2022). *Analisis Beneish M-Score Untuk Mendeteksi Rekayasa Laporan Keuangan PT Envy Technologies Indonesia Tbk* (Vol. 2, Number 4).
- Ferrero-Ferrero, I., Fernández-Izquierdo, M. Á., & Muñoz-Torres, M. J. (2015). Age Diversity: An Empirical Study in the Board of Directors. *Cybernetics and Systems*, 46(3–4), 249–270.  
<https://doi.org/10.1080/01969722.2015.1012894>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gujarati, D. N. . (2003). *Basic Econometrics*. McGraw Hill.
- Halim, N. A. A., Alias, N., & Haron, N. H. (2021). The Relationship between Board Diversity, Board Independence and Corporate Fraud. *Advances in Business Research International Jurnal*, 7(1), 33–55.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 9, Number 2).
- Hassan, R., & Marimuthu, M. (2016). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value: Examining Large Companies Using Panel Data Approach. *Economics Bulletin*, 36(3), 1737–1750.
- Huq, U. R. (2020). *Corporate Fraud, Board Gender Diversity and Stock Market Reaction*.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. (2019). Modul Level Dasar (CAFB) Akuntansi Keuangan. *Ikatan Akuntansi Indonesia*, 1.
- Jeanjean, T., & Stolowy, H. (2005). *Determinants of Board Members' Financial Expertise-Empirical Evidence From France*.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. In *Journal of Financial Economics* (Vol. 3). Q North-Holland Publishing Company.
- Kagzi, M., & Guha, M. (2018). Board Demographic Diversity: A Review of Literature. *Journal of Strategy and Management Forthcoming*.  
<https://doi.org/DOI 10.1108/JSMA-01-2017-0002>
- Kaituko, L. E., Githaiga, P. N., & Chelogoi, S. K. (2023). Board structure and the likelihood of financial statement fraud. Does audit fee matter? Evidence from manufacturing firms in the East Africa community. *Cogent Business and Management*, 10(2).  
<https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2218175>

- Lasiyono, U., & Sulistiawan, E. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Nurhaeti, Ed.). CV Mega Press Nusantara.
- Maula, K. A., & Rakhman, A. (2018). *Pengaruh Boards Diversity (CEO Wanita, CFO Wanita, Proporsi Dewan Komisaris Wanita, Proporsi Komite Audit Wanita) Terhadap Pelanggaran Aturan Laporan Keuangan.*
- Meidiyustiani, R. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecurangan Laporan Keuangan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Food and Beverage yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2020). *Indonesian Journal of Multidisciplinary Research and Review Bhinneka Multidisiplin Journal*, 1(1), 44–54.  
<https://doi.org/10.53067/bmj.v1i1>
- Milliken, F. J., & Martins, L. L. (1996). Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 21, Number 2). <http://www.jstor.org/stable/258667>
- Patmawati, P., & Rahmawati, M. (2023). Deteksi Financial Statement Fraud : Model Beneish M-Score, dan Model F-Score. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(1), 34. <https://doi.org/10.24843/eja.2023.v33.i01.p03>
- Pradani, T., & Diyanty, V. (2023). Moderasi Peran Dewan Komisaris dan Efektivitas Komite Audit: Hubungan Antara Board Diversity dengan Fraud Laporan Keuangan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 25.
- PricewaterhouseCoopers. (2018). *Board Composition: Consider the Value of Younger Directors On Your Board.*
- Priyatno, D. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier dengan SPSS & Analisis Regresi Data Panel dengan Eviews* (Th. A. Prabawati, Ed.; 1st ed.). Cahaya Harapan.

- Probohudono, A. N., Lubis, A. T., Nahartyo, E., & Arifah, S. (2022). Governance Structure and the Tendency to Do Financial Statements Fraud. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 26(1), 2022. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol26.i>
- Purba, A., Fernando, K., & Darmaja, I. (2022, September 13). *Detecting Financial Statement Fraud Using Fraud Triangle and Board of Director's Attributes Analyses*. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320770>
- Puspadini, M. (2024). Mantan Dirut dan Direktur Indofarma Jadi Tersangka Manipulasi Lapkeu. <Https://Www.Cnbcindonesia.Com/Market/20240919194946-17-573146/Mantan-Dirut-Dan-Direktur-Indofarma-Jadi-Tersangka-Manipulasi-Lapkeu>.
- Puspitha, M. Y., & Diantini, N. N. A. (2023). Kemampuan Beneish M-Score Dalam Memprediksi Fraudulent Financial Reporting. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(2), 570. <https://doi.org/10.24843/eja.2023.v33.i02.p20>
- Putri, N. A., & Fadilah, S. (2021). *Pengaruh Board Diversity terhadap Kualitas Laporan Keuangan*. <https://doi.org/10.29313/.v7i1.26190>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572. <https://doi.org/10.5465/256693>
- Sari, S. P., & Nugroho, N. K. (2020). Financial Statements Fraud dengan Pendekatan Vousinas Fraud Hexagon Model: Tinjauan pada Perusahaan Terbuka di Indonesia. *Annual Conference of Ihtifaz: Islamic Economics, Finance, and Banking*.
- Sastria Mahrani, W. (2024). THE IMPACT OF THE COVID 19 PANDEMIC ON COMPANY FINANCIAL PERFORMANCE (Case Study of a Food & Beverage Company listed on the IDX). In *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-*

- International Journal* (Vol. 8). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Subair, M. L., Salman, R. T., Abolarin, A. F., Abdullahi, A. T., & Othman, A. S. (2020). Board Characteristics and The Likelihood of Financial Statement Fraud. *Copernican Journal of Finance & Accounting*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.12775/cjfa.2020.003>
- Velte, P. (2023). The Link Between Corporate Governance and Corporate Financial Misconduct: A Review of Archival Studies and Implications for Future Research. *Management Review Quarterly*, 73(1), 353–411. <https://doi.org/10.1007/s11301-021-00244-7>
- Wang, Y., Yu, M., & Gao, S. (2022). Gender diversity and financial statement fraud. *Journal of Accounting and Public Policy*, 41(2). <https://doi.org/10.1016/j.jacccpubpol.2021.106903>
- Warseno, Sulistyaningsih, S., & Rafika, A. S. (2023). Pendektsian Kecurangan Laporan Keuangan Menggunakan Beneish M-Score Model Pada Perusahaan Perbankan Periode 2014-2018. *Indonesian Journal Accounting (IJAcc)*, 4(1). [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)
- Xu, Y., Zhang, L., & Chen, H. (2018). Board Age and Corporate Financial Fraud: An interactionist view. *Long Range Planning*, 51(6), 815–830. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.08.001>