

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek/ Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan Jawa Tengah. Sementara itu, subyek pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan Jawa Tengah yang terdaftar dalam Direktori KAP yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), baik auditor pada level junior, senior, manajer, dan atau partner. Berdasarkan sumber data yang diperoleh, diketahui jumlah KAP di wilayah DIY dan Jawa Tengah (Surakarta dan Semarang) yang terdaftar di Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia tahun 2015 yaitu berjumlah 32 KAP. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 3.1. berikut.

TABEL 3. .
Daftar Nama Kantor Akuntan Publik

No	Nama KAP	Alamat
1	KAP Drs. Bismar, Muntalib & Yunus (Cabang)	Jl. Soka No.24 Baciro Yogyakarta
2	KAP Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dadang & Ali (Cabang)	Jl. Kusumanegara Muja Muju Pojok Pertigaan Balai Kota – Umbulharjo Yogyakarta
3	KAP Drs. Hadiono	Jl. Kusbini No.27 Yogyakarta
4	KAP Hadori Sugiarto Adi & Rekan (Cabang)	Jl. Prof. Dr. Sarjito No.9 Yogyakarta
5	KAP Drs. Henry & Sugeng	Jl. Gajah Mada No.22 Yogyakarta
6	KAP Drs. Inaresjz Kemalawarta	Jl. Ringin Putih No.7 Prenggan, Kota Gede Yogyakarta
7	KAP Indarto Waluyo	Jl. Ring Road Timur No.33 Wonocatur, Bantul Yogyakarta
8	KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji Dan Rekan (Pusat)	Jl. Kranji No.90 Serang Baru, Mudal Sariharjo, Ngaglik Sleman Yogyakarta
9	KAP Moh. Mahsun, Ak., M.Si., CPA	Jl. Prof. Dr. Soepomo Gg. Lucida No.02 Janturan, Umbulharjo Yogyakarta
10	KAP Drs. Soeroso Donosapoetro, Mm	Jl. Beo No.49 Demangan Baru Yogyakarta
11	KAP Dra. Suhartati & Rekan (Cabang)	Perumahan Nogotirto I No.11 Nogotirto Gamping, Sleman Yogyakarta
12	KAP Drs. Hanung Triatmoko, Ak	Jl. Ki Mangunsarkoro No.55 Surakarta
13	KAP Dr. Payamta, CPA	Jl. Ir. Sutami No.25 Surakarta
14	KAP Rachmad Wahyudi	Jl. Dr. Cipto Mangunkusumo No.3 A Surakarta

No	Nama KAP	Alamat
15	KAP Wartono Dan Rekan	Jl. Ahmad Yani No.335 Manahan Solo
16	KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry (Cabang)	Jl. Muara Mas Timur No.242 Semarang
17	KAP Bayudi, Yohana, Suzy, Arie (Cabang)	Jl. Mangga V No.6, Lamper Kidul Semarang
18	KAP Benny, Tony, Frans & Daniel (Cabang)	Jl. Puri Anjasmoro Blok EE.1/6 Semarang
19	KAP Darsono & Budi Cahyo Santoso	Jl. Mugas Dalam No.65 Semarang
20	KAP Hadori Sugiarto Adi & Rekan (Cabang)	Jl. Tegalsari Raya No.53 Semarang
21	KAP Drs. Hananta Budianto & Rekan (Cabang)	Jl. Sisingamangaraja No.20 – 22 Semarang
22	KAP Heliantono & Rekan (Cabang)	Jl. Tegalsari Barat V No.24 Semarang
23	KAP I. Soetikno	Jl. Durian Raya No.20 Kav.3 Banyumanik Semarang
24	KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji dan Rekan (Cabang)	Jl. Bukit Agung Blok AA No.1 Perumahan Pondok Bukit Agung Semarang
25	KAP Leonard, Mulia & Richard (Cabang)	Jl. Marina No.8, Komp. PRPP Semarang
26	KAP Dr. Rahardja, M.Si., CPA	Jl. Rawasari No.2, Srandol Semarang
27	KAP Riza, Adi, Syahril & Rekan (Cabang)	Jl. Taman Durian No.2 Kel. Srandol Wetan, Kec. Banyumanik Semarang
28	KAP Ruchendi, Mardjito & Rushadi	Jl. Beruang Raya No.48 Semarang

No	Nama KAP	Alamat
29	KAP Sodikin & Harijanto	Jl. Pamularsih Raya No.16 Semarang
30	KAP Sukardi Hasan & Rekan (Cabang)	Jl. Citarum Tengah No.22 Bugangan Semarang
31	KAP Tarmizi Achmad	Jl. Dewi Sartika Raya No.7 Perumahan UNDIP Sukorejo Semarang
32	KAP Tri Bowo Yulianti (Cabang)	Jl. MT. Haryono No.548 Semarang

Sumber: Direktori IAPI, 2015

B. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan pemberian kuesioner kepada auditor yang bekerja di KAP DIY dan Jawa Tengah. Kuesioner yang telah dikembalikan oleh responden kemudian akan diseleksi terlebih dahulu untuk melihat kelengkapan jawaban kuesioner sesuai yang dikehendaki peneliti untuk kepentingan analisis.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yang menentukan

sampel dari populasi yang ada dengan menggunakan kriteria tertentu. Adapun kriteria-kriteria tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Auditor bekerja pada level junior, senior, manajer atau partner.
- b. Auditor telah bekerja di KAP minimal satu tahun.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei. Metode survei digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu yang bukan merupakan buatan (bersifat alamiah), dan dilakukan suatu perlakuan tertentu dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2010). Metode survei dalam penelitian ini dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada auditor yang bekerja di KAP sebagai responden. Setiap KAP dikirimkan 15 kuesioner atau sesuai dengan jumlah yang diminta oleh pihak KAP sendiri.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sugiyono, 2010). Sekaran & Bougie (2010) berpendapat bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama penelitian, di mana pemahaman, penggambaran, serta penjelasan variabilitas atas variabel ini merupakan tujuan utama dari peneliti.

Dalam penelitian ini variabel dependen yang diuji adalah *dysfunctional audit behavior* (perilaku disfungsi audit). Perilaku disfungsi audit diartikan sebagai reaksi menyimpang auditor terhadap lingkungan (Rustiarini, 2014). Beberapa perilaku disfungsi audit dapat dikelompokkan menjadi: *premature sign-off* (penghentian premature atas prosedur audit), *under reporting time* (pekerjaan dilaporkan tidak sesuai waktu sesungguhnya), dan *altering or replacement of audit procedure* (prosedur audit yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang ditetapkan).

Variabel perilaku disfungsional audit diukur menggunakan 12 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian Donnelly dkk. (2003). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan basis 5 poin skala Likert dengan alternatif jawaban, yaitu: (1) = STS/ Sangat Tidak Setuju, (2) = TS/ Tidak Setuju, (3) = N/ Netral, (4) = S/ Setuju, dan (5) SS/ Sangat Setuju. Semua bentuk pernyataan pada variabel ini merupakan pernyataan positif.

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel bebas yang dapat memengaruhi variabel lain (Sugiyono, 2010). Sekaran & Bougie (2010) berpendapat bahwa variabel independen merupakan variabel yang membantu menjelaskan varians dalam variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja. Stres kerja (*job stress*) diartikan sebagai tekanan yang dirasakan oleh individu sebagai akibat *stressor* yang diperoleh dari lingkungan kerja yang selanjutnya dapat memengaruhi sikap, intensi dan perilaku individual (Rahmi, 2015).

Variabel independen stres kerja diukur melalui 4 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian Beehr dkk. (1976). Pengukuran pada setiap item menggunakan 5 poin skala Likert dengan alternatif jawaban, yaitu: (1) = STS/ Sangat Tidak Setuju, (2) = TS/ Tidak Setuju, (3) = N/ Netral, (4) = S/ Setuju, dan (5) SS/ Sangat Setuju. Semua bentuk pernyataan pada variabel ini merupakan pernyataan positif.

3. Variabel Moderasi

Variabel pemoderasi adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sekaran & Bougie (2010). Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah sifat kepribadian dan komitmen organisasional.

Sifat kepribadian menurut Barrick & Mount (2005) merupakan suatu inti dasar kepribadian individu yang menjadi landasan bagi seseorang dalam berperilaku, berpikir dan mengungkapkan rasa. Variabel ini diukur dengan konsep kepribadian The Big Five Personality yang terbagi menjadi lima

dimensi, yaitu: (1) *openness to experience*, (2) *conscientiousness*, (3) *extraversion*, (4) *agreeableness* dan (5) *neuroticism*. Kuesioner pada variabel ini diadopsi dari penelitian McCrae & Costa (1987) yang terdiri atas 44 item pernyataan, dengan keterangan sebagai berikut:

a. *Openness to experience* diukur dengan 10 item pernyataan, yaitu nomor (5), (10), (15), (20), (25), (30), (35), (40), (41), dan (44).

b. *Conscientiousness* diukur dengan 9 item pernyataan, yaitu nomor (3), (8), (13), (18), (23), (28), (33), (38), dan (43).

c. *Extraversion* diukur dengan 8 item pernyataan, yaitu nomor (1), (6), (11), (16), (21), (26), (31), dan (36).

d. *Agreeableness* diukur dengan 9 item pernyataan, yaitu nomor (2), (7), (12), (17), (22), (27), (32), (37), dan (42).

e. *Neuroticism* diukur dengan 8 item pernyataan, yaitu nomor (4), (9), (14), (19), (24), (29), (34), dan (39).

Berbeda dengan variabel lain, bentuk pernyataan pada variabel sifat kepribadian terdiri dari pernyataan positif dan

negatif. Pengukuran variabel sifat kepribadian ditentukan dengan memberi skor jawaban kuesioner menggunakan 5 skala Likert dengan ketentuan yang tertera pada tabel 3.2. berikut.

TABEL 3. .
Penilaian Skor Pernyataan Variabel Sifat Kepribadian

Jenis Pernyataan	Jenis Jawaban	Skor
Positif	TP = Tidak Pernah	1
	J = Jarang,	2
	KK= Kadang-kadang	3
	S = Sering	4
	SS = Sangat Sering	5
Negatif	TP = Tidak Pernah	5
	J = Jarang,	4
	KK= Kadang-kadang	3
	S = Sering	2
	SS = Sangat Sering	1

Sumber: data diolah, 2016

Sementara itu, tabel 3.3. di bawah ini menyajikan nomor-nomor dari setiap jenis pernyataan yang terdapat dalam pengujian instrumen penelitian.

TABEL 3. .
Pembagian Nomor Berdasarkan Jenis Pernyataan

Variabel Penelitian	Jenis Pernyataan	Nomor Pernyataan
---------------------	------------------	------------------

<i>Openness to Experience</i>	Positif	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41, 44
	Negatif	-
<i>Conscientiousness</i>	Positif	3, 13, 23, 28, 33, 38
	Negatif	8, 18, 43
<i>Extraversion</i>	Positif	1, 11, 16, 26, 36
	Negatif	6, 21, 31
<i>Agreeableness</i>	Positif	7, 17, 22, 32, 42
	Negatif	2, 12, 27, 37
<i>Neuroticism</i>	Positif	4, 14, 19, 29, 39
	Negatif	9, 24, 34

Sumber: data diolah, 2016

Komitmen organisasional diartikan sebagai suatu konsep yang digunakan untuk mendeskripsikan dorongan-dorongan yang timbul dari dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku demi kepentingan organisasi (Setyaningrum & Murtini, 2014). Variabel komitmen organisasional diukur dengan menggunakan 9 indikator pernyataan yang dikembangkan oleh Donnelly dkk. (2003). Variabel komitmen organisasional ini terdiri dari 9 item pernyataan. Pengukuran variabel moderasi komitmen organisasional menggunakan 5 poin skala Likert dengan alternatif jawaban, yaitu: (1) = STS/ Sangat Tidak Setuju, (2) =

TS/ Tidak Setuju, (3) = N/ Netral, (4) = S/ Setuju, dan (5) SS/ Sangat Setuju. Semua bentuk pernyataan pada variabel komitmen organisasional merupakan pernyataan positif.

F. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Kualitas hipotesis akan dipengaruhi oleh kualitas instrumen dan data penelitian (Utami, 2015). Dalam penelitian ini, untuk mengevaluasi kualitas instrumen yang digunakan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas Sementara itu, untuk menguji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen menggunakan uji asumsi klasik.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid-tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Ghozali mengatakan bahwa uji validitas ditujukan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of*

Sampling Adequacy (KMO MSA) dengan ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai KMO > dari 0,5 dan memiliki nilai *factor loading* > 0,4.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%. Setiap butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,70 (Nazaruddin & Basuki, 2016).

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi klasik pada data penelitian. Hal ini bertujuan agar tidak terdapat bias pada nilai estimator dari model yang digunakan dalam penelitian. Adapun uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas serta uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas data adalah untuk melihat apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dengan adanya distribusi data yang normal atau mendekati normal akan menghasilkan regresi yang baik dan layak digunakan dalam penelitian. Uji yang digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila *asymptotic significance* lebih besar dari 5 persen, maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2016).

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendapatkan model regresi yang baik, varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain harus homoskedastisitas (tetap), dan tidak dikehendaki terjadinya heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *gletser*. Pada pengujian tersebut, suatu model regresi dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila angka statistik menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka model regresi tersebut terindikasi mengalami gejala heteroskedastisitas (Nazaruddin & Basuki, 2016).

c. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Penelitian ini menggunakan nilai *Varianec Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas atau korelasi antar variabel dalam penelitian. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1, maka antarvariabel independen tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, apabila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari 0,1, maka antarvariabel independen terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2016).

G. Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (*standard deviation*),

range, *sum*, kurtosis dan kemencengan (Ghozali, 2016). Analisis deskriptif juga digunakan untuk mengetahui gambaran demografi responden. Gambaran demografi responden pada penelitian ini dijelaskan dengan lima jenis deskripsi, yakni meliputi: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jabatan di KAP dan lama masa kerja.

2. Metode Analisis Data

Analisis data adalah cara untuk mengolah data yang terkumpul sehingga hasilnya dapat diinterpretasikan dan dapat menjawab rumusan masalah. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA), yaitu aplikasi khusus regresi berganda linier di mana dalam persamaan regresinya terdapat unsur interaksi (Ghozali, 2016).

Berdasarkan hipotesis yang diajukan pada bagian sebelumnya, maka penelitian ini akan mengestimasi tiga persamaan regresi. Persamaan regresi 1 menguji hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit secara langsung. Persamaan regresi 2 menguji pengaruh variabel moderasi sifat

kepribadian yang terbagi menjadi 5 dimensi, yaitu model 2a menguji pengaruh variabel moderasi kepribadian *openness to experience* pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit, model 2b menguji pengaruh variabel moderasi kepribadian *conscientiousness* pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit, model 2c menguji pengaruh variabel moderasi kepribadian *extraversion* pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit, model 2d menguji pengaruh variabel moderasi kepribadian *agreeableness* pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit, serta model 2e menguji pengaruh variabel moderasi kepribadian *neuroticism* pada hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Sementara itu, persamaan regresi 3 menguji pengaruh komitmen organisasional pada hubungan antara stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Adapun formula dari tiga model persamaan regresi yang akan diuji dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$DAB = ? + ?_1JS + e \dots \dots \dots (1)$$

$$DAB = ? + ?_1JS + ?_2O + ?_8JS*O + e \dots \dots \dots (2a)$$

$$DAB = ? + ?_1JS + ?_3C + ?_9JS*C + e \dots \dots \dots (2b)$$

$$DAB = ? + ?_1JS + ?_4E + ?_{10}JS*E + e \dots \dots \dots (2c)$$

$$DAB = ? + ?_1JS + ?_5A + ?_{11}JS*A + e \dots \dots \dots (2d)$$

$$DAB = ? + ?_1JS + ?_6N + ?_{12}JS*N + e \dots \dots \dots (2e)$$

$$DAB = ? + ?_1JS + ?_7OC + ?_{13}JS*OC + e \dots \dots \dots (3)$$

Keterangan:

- Y = perilaku disfungsional audit
- ? = konstanta
- ?₁₋₁₃ = koefisien regresi
- JS = *job stress* (stres kerja)

- O = sifat kepribadian *openness to experience*
 C = sifat kepribadian *conscientiousness*
 E = sifat kepribadian *extraversion*
 A = sifat kepribadian *agreeableness*
 N = sifat kepribadian *neuroticism*
 OC = *organizational commitment* (komitmen organisasional)
 JS*O = interaksi *job stress* dengan *openness to experience*
 JS*C = interaksi *job stress* dengan *conscientiousness*
 JS*E = interaksi *job stress* dengan *extraversion*
 JS*A = interaksi *job stress* dengan *agreeableness*
 JS*N = interaksi *job stress* dengan *neuroticism*
 JS*OC = interaksi *job stress* dengan *organizational commitment*
 e = *error term*

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengetahui tingkat keberagaman variabel bebas dilihat dari seberapa jauh kemampuannya dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai R^2 mempunyai kisaran antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Nilai R^2 yang semakin besar (mendekati angka 1) menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel

bebas pada variabel terikat. Sebaliknya, semakin kecil nilai R^2 (mendekat angka 0) berarti pengaruh variabel bebas pada variabel terikat semakin lemah (Ghozali, 2016).

Koefisien determinasi mempunyai kemampuan untuk menunjukkan hubungan fungsional antara variabel bebas dan terikat. Adapaun kelemahan pemakaian R^2 adalah masih ada kemungkinan bias pada jumlah variabel bebas yang diukur dalam model. Pada pengukuran koefisien determinasi, nilai R^2 dapat meningkat apabila terdapat penambahan variabel bebas tanpa memerhatikan signifikansi dari variabel tersebut. Oleh sebab itu, untuk memperoleh hasil regresi yang lebih baik, uji nilai R^2 disarankan menggunakan nilai *Adjusted* R^2 (Ghozali, 2016).

b. Uji Nilai t

Pengujian nilai t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pada penelitian ini, uji t dilakukan dengan melihat nilai

signifikan dan koefisien beta (Ghozali, 2016). Dengan uji t ini, hipotesis diterima apabila nilai signifikansi kurang dari *alpha* dan menunjukkan arah koefisien yang sama dengan hipotesis yang diprediksikan. Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis 1.

c. Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Tujuan analisis regresi moderasi adalah untuk mengetahui apakah variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini akan dilakukan uji interaksi MRA, di mana hipotesis akan diterima apabila variabel moderasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap hubungan variabel independen dengan dependen. Uji interaksi ini digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan 3.

4. Kriteria Penerimaan Hipotesis

a. Hipotesis 1

Ha : Stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsional audit.

Kriteria:

- 1) Ha diterima apabila nilai sig. \leq alpha (0,05) dan koefisien regresi $\beta_1 > 0$.
- 2) Ha ditolak apabila nilai sig. $>$ alpha (0,05) dan koefisien regresi $\beta_1 \leq 0$.

b. Hipotesis 2a

Ha : *Openness to experience* memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Kriteria:

- 1) Ha diterima apabila nilai sig. \leq alpha (0,05) dan koefisien regresi $\beta_8 < 0$.
- 2) Ha ditolak apabila nilai sig. $>$ alpha (0,05) dan koefisien regresi $\beta_8 \geq 0$.

Hipotesis 2b

Ha : *Conscientiousness* memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Kriteria:

- 1) Ha diterima apabila nilai sig. \leq alpha (0,05) dan koefisien regresi $\beta_9 < 0$.
- 2) Ha ditolak apabila nilai sig. $>$ alpha (0,05) dan koefisien regresi $\beta_9 \geq 0$.

Hipotesis 2c

Ha : *Extraversion* memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Kriteria:

- 1) Ha diterima apabila nilai sig. \leq alpha (0,05) dan koefisien regresi $\beta_{10} < 0$.
- 2) Ha ditolak apabila nilai sig. $>$ alpha (0,05) dan koefisien regresi $\beta_{10} \geq 0$.

Hipotesis 2d

Ha : *Agreeableness* memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Kriteria:

- 1) Ha diterima apabila nilai sig. \leq alpha (0,05) dan koefisien regresi $\beta_{11} < 0$.
- 2) Ha ditolak apabila nilai sig. $>$ alpha (0,05) dan koefisien regresi $\beta_{11} \geq 0$.

Hipotesis 2e

Ha : *Neuroticism* memperkuat hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Kriteria:

- 1) Ha diterima apabila nilai sig. \leq alpha (0,05) dan koefisien regresi $\beta_{12} > 0$.
- 2) Ha ditolak apabila nilai sig. $>$ alpha (0,05) dan koefisien regresi $\beta_{12} \leq 0$.

c. Hipotesis 3

Ha : Komitmen organisasional memperlemah hubungan positif stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Kriteria:

- 1) Ha diterima apabila nilai sig. \leq alpha (0,05) dan koefisien regresi $\beta_3 < 0$.
- 2) Ha ditolak apabila nilai sig. $>$ alpha (0,05) dan koefisien regresi $\beta_3 \geq 0$.