

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Unit Analisis**

Pada bab ini dipaparkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui dengan perhitungan statistik dan pengujian hipotesis untuk menguji apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit dengan sifat kepribadian *dan time pressure* sebagai variabel moderating. Pada bab ini juga penulis akan menguraikan pembahasan yang berkaitan dengan hasil penelitian yang didasarkan pada teori.

##### **4.1.1 Karakteristik Responden**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden pada setiap KAP melalui contact person. Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP di kota Bandung. Kuesioner yang disampaikan pada responden disertai surat permohonan untuk menjadi responden dan penjelasan mengenai tujuan penelitian. KAP yang menjadi objek penelitian ini, disajikan dalam tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Penyebaran Kuesioner pada KAP Kota Bandung**

No	Nama KAP	Kuesioner yang disebar	Kuesioner yang di isi	Kuesioner yang dapat diolah
1	KAP Asep Rianita & Suharyono	5	3	2
2	KAP Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dadang & Ali	3	2	2
3	KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry	7	7	7
4	KAP Abubakar Usman & Rekan	5	3	2
5	KAP Sabar & Rekan	3	2	2
6	KAP Af.Rachman & Soetipjo WS	3	2	2
7	KAP Moch Zainuddin, Sukmadi & Rekan	5	4	4
8	KAP Drs.Gunawan Sudradjat	1	1	1
9	KAP DRA Yati Ruhiyati	3	3	3
10	KAP Prof Dr.H.TB Hasanudin	3	2	2
11	KAP Dr.HER. Suhardjadinata	5	4	4
12	KAP Djoemarma, Wahyudin & Rekan	5	5	5
13	KAP Roebiandini & Rekan	4	4	3
14	KAP Jojo Sunarjo & Rekan	7	7	7
<b>TOTAL</b>		59	49	46

Sumber : Data diolah, 2015

Kuesioner yang telah diisi oleh responden, selanjutnya diteliti kelengkapannya dan data yang tidak lengkap disisihkan. Dari responden tersebut, kuesioner yang disebar adalah 59 kuesioner dan yang kembali sebanyak 49 kuesioner, diantaranya tidak lengkap dalam pengisian, sehingga diperoleh data populasi penelitian ini adalah sebanyak 46 responden. Uma Sekaran (2000) menyatakan bahwa aturan-aturan dalam penentuan ukuran sampel

diantaranya adalah *samples size large than 30 and less than 500 are appropriate for research*, yang berarti ukuran sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk hampir semua penelitian. Tabel 4.2 berikut merupakan ringkasan pengiriman dan pengambilan kuesioner ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner**

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	59
Kuesioner yang kembali	49
Kuesioner yang tidak lengkap	3
Kuesioner yang dapat diolah	46

Sumber : Data diolah, 2015

## 4.2 Analisis Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebanyak 46 responden dari 14 Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung. Data mengenai karakteristik dari responden tersebut disajikan sebagai berikut:

#### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	30	65,2%
2	Wanita	16	34,8%
	<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan jenis kelamin seperti disajikan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin Pria. Data ini menunjukkan bahwa auditor pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung mayoritas adalah Pria.

## 2. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Diploma (D1/D3)	8	17,4%
2	Sarjana (S1)	33	71,7%
3	Pascasarjana (S2)	5	10,9%
	<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan pendidikan terakhir seperti disajikan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1). Artinya dilihat dari tingkat pendidikan, auditor pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung pada umumnya berpendidikan sarjana (S1).

## 3. Responden Berdasarkan Posisi

Karakteristik responden pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung berdasarkan posisi dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Posisi**

No	Posisi	Frekuensi	Persentase
1	Junior Auditor	35	76,1%
2	Senior Auditor	10	21,7%
3	Manajer	1	2,2%
	<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan posisi seperti disajikan pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki jabatan sebagai auditor junior. Artinya sebagian besar auditor pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung memiliki posisi sebagai junior auditor.

#### 4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dianalisis lebih lanjut, data hasil kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk menguji apakah alat ukur yang digunakan berupa item pernyataan yang diajukan kepada responden telah mengukur secara cermat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

##### 4.2.2.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total  $\geq 0,30$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *product momet* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Stress kerja**

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,760	0,30	Valid
Item 2	0,751	0,30	Valid

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 3	0,760	0,30	Valid
Item 4	0,602	0,30	Valid

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas & Reliabilitas

Pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel stress kerja sudah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Sifat Kepribadian**

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 5	0,577	0,30	Valid
Item 6	0,684	0,30	Valid
Item 7	0,436	0,30	Valid
Item 8	0,588	0,30	Valid
Item 9	0,601	0,30	Valid
Item 10	0,476	0,30	Valid
Item 11	0,414	0,30	Valid
Item 12	0,691	0,30	Valid
Item 13	0,508	0,30	Valid
Item 14	0,565	0,30	Valid
Item 15	0,698	0,30	Valid
Item 16	0,673	0,30	Valid
Item 17	0,494	0,30	Valid
Item 18	0,467	0,30	Valid
Item 19	0,507	0,30	Valid

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas & Reliabilitas

Pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel sifat

kepribadian sudah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner *Time Pressure***

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 20	0,558	0,30	Valid
Item 21	0,548	0,30	Valid
Item 22	0,660	0,30	Valid
Item 23	0,587	0,30	Valid
Item 24	0,626	0,30	Valid

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas & Reliabilitas

Pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel *time pressure* sudah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Perilaku Disfungsional Audit**

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 25	0,638	0,30	Valid
Item 26	0,596	0,30	Valid
Item 27	0,582	0,30	Valid
Item 28	0,742	0,30	Valid
Item 29	0,487	0,30	Valid
Item 30	0,643	0,30	Valid
Item 31	0,624	0,30	Valid
Item 32	0,585	0,30	Valid
Item 33	0,647	0,30	Valid
Item 34	0,716	0,30	Valid
Item 35	0,481	0,30	Valid
Item 36	0,349	0,30	Valid
Item 37	0,493	0,30	Valid

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas & Reliabilitas

Pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel perilaku disfungsional audit sudah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### 4.2.2.2 Pengujian Reliabilitas

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *alpha-cronbach* diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian**

Kuesioner	Jumlah Pernyataan	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Stress kerja	4	0,866	reliabel
Sifat kepribadian	15	0,888	reliabel
<i>Time Pressure</i>	5	0,809	reliabel
Perilaku disfungsional audit	13	0,888	reliabel

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas & Reliabilitas

Pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat nilai reliabilitas keempat kuesioner penelitian lebih besar dari nilai kritis 0,70. Hasil pengujian ini menunjukkan

bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk masing-masing variabel sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur keempat variabel sudah memberikan hasil yang konsisten.

#### **4.2.3 Analisis Deskriptif Jawaban Responden**

Sebelum membahas lebih mendalam mengenai pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit yang dimoderasi sifat kepribadian dan time pressure, perlu disajikan terlebih dahulu mengenai deskripsi tanggapan responden untuk masing – masing variabel dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Untuk memudahkan penilaian terhadap jawaban responden pada setiap variabel penelitian dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden.

##### **4.2.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Stress Kerja**

Pada penelitian ini untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai stress kerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung, dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden atas keempat butir pernyataan pada variabel stress kerja. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner yang terdiri dari empat (4) butir pernyataan untuk variabel stress kerja, penulis melakukan kategorisasi berdasarkan skor tertinggi dan terendah. Skor tertinggi yang mungkin diperoleh adalah 920 ( $5 \times 4 \times 46$ ) dan skor terendah yang mungkin diperoleh adalah 184 ( $1 \times 4 \times 46$ ) dan jika dibagi 5 kategori, panjang kelas

interval untuk setiap kategori adalah 147  $((920-184)/5)$ . Jadi nilai interval untuk setiap kategori dapat disusun dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
Pedoman Kategorisasi Stres Kerja yang dirasakan auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung

Interval skor	Kategori
184 – 331	Sangat Rendah
332 – 478	Rendah
479 – 625	Cukup Tinggi
626 – 772	Tinggi
773 – 920	Sangat Tinggi

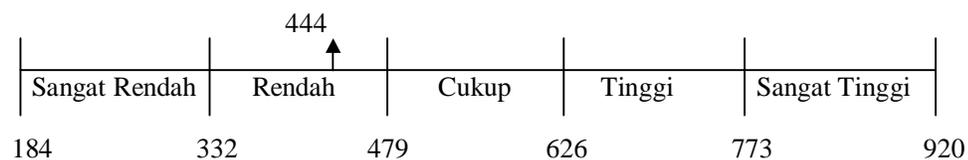
Adapun total jumlah skor jawaban responden mengenai stres kerja pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Pada Variabel Stress kerja

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Total
	SS	S	N	TS	STS	
1	0	3	13	22	8	103
2	0	1	19	19	7	106
3	0	9	11	20	6	115
4	1	7	16	17	5	120
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>59</b>	<b>78</b>	<b>26</b>	<b>444</b>

Sumber : Data Hasil Kuesioner [Diolah]

Selanjutnya total jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada tabel 4.12 tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran rata-rata skor jawaban responden yang disajikan ke dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
**Skala Penafsiran Total Jumlah Skor Variabel Stress Kerja**

Pada gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan total jumlah skor jawaban responden pada variabel stress kerja sebesar 444 dan berada pada interval 332 – 478. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress kerja auditor pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung pada umumnya rendah. Agar lebih jelas peneliti juga menganalisis tanggapan responden untuk masing masing indikator stress kerja yang dijabarkan sebagai berikut:

**a) Mudah marah**

**Tabel 4.13**  
**Merasa mudah menjadi marah terhadap hal-hal yang terjadi pada saat melakukan audit**

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	SS		S		N		TS		STS			
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Resp.	%
1	0	0,0	3	6,5	13	28,3	22	47,8	8	17,4	46	100

Tabel 4.13 diatas memaparkan distribusi hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai indicator stress kerja yaitu mudah marah yang dialami auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung, diketahui total responden yang menjawab “Sangat Setuju” dengan persentase 0%; selanjutnya yang menjawab “Setuju” sebesar 6,5%; yang menjawab “Netral” sebesar 28,3%; yang menjawab “Tidak Setuju” sebesar 47,8% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebesar 17,4%. Data ini menunjukkan bahwa pada umumnya auditor Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung jarang marah terhadap hal-hal yang terjadi pada saat melakukan audit.

**b) Kesulitan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan**

**Tabel 4.14**  
Kesulitan dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan pada saat melakukan audit

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	SS		S		N		TS		STS			
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Resp.	%
2	0	0,0	1	2,2	19	41,3	19	41,3	7	15,2	46	100

Tabel 4.14 diatas memaparkan distribusi hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai indicator stress kerja yaitu kesulitan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan yang dialami auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung, diketahui total responden yang menjawab “Sangat Setuju” dengan persentase 0%; selanjutnya yang menjawab “Setuju” sebesar 2,2%; yang menjawab “Netral” sebesar 41,3%; yang menjawab “Tidak Setuju” sebesar 41,3% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebesar 15,2%. Data ini menunjukkan bahwa pada umumnya auditor Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung tidak kesulitan dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan pada saat melakukan audit.

**c) Produktivitas menurun**

**Tabel 4.15**  
Merasa produktivitas menurun

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	SS		S		N		TS		STS			
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Resp.	%
3	0	0,0	9	19,6	11	23,9	20	43,5	6	13,0	46	100

Tabel 4.15 diatas memaparkan distribusi hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai indicator stress kerja yaitu produktivitas menurun yang dialami auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung, diketahui total responden yang menjawab “Sangat Setuju” dengan persentase 0%; selanjutnya yang menjawab “Setuju” sebesar 19,6%; yang menjawab “Netral” sebesar 23,9%; yang menjawab “Tidak Setuju” sebesar 43,5% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebesar 13,0%. Data ini menunjukkan bahwa pada umumnya auditor Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung tidak mengalami penurunan produktivitas.

**d) Instruksi yang tidak jelas**

**Tabel 4.16**  
**Atasan tidak memberikan instruksi yang cukup jelas**

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	SS		S		N		TS		STS		Resp.	%
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%		
4	1	2,2	7	15,2	16	34,8	17	37,0	5	10,9	46	100

Tabel 4.16 diatas memaparkan distribusi hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai indicator stress kerja yaitu instruksi yang tidak jelas yang dialami auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung, diketahui total responden yang menjawab “Sangat Setuju” dengan persentase 2,2%; selanjutnya yang menjawab “Setuju” sebesar 15,2%; yang menjawab “Netral” sebesar 34,8%; yang menjawab “Tidak Setuju” sebesar 37,0% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebesar 10,9%. Data ini menunjukkan bahwa atasan pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung sudah memberikan instruksi yang jelas kepada bawahannya.

#### 4.2.3.2 Analisis Deskriptif Sifat Kepribadian

Pada penelitian ini untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai sifat kepribadian pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung, sifat kepribadian diukur menggunakan 5 dimensi yang dioperasionalkan menjadi 15 butir pernyataan. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner yang terdiri dari lima belas (15) butir pernyataan untuk variabel sifat kepribadian, penulis melakukan kategorisasi berdasarkan skor tertinggi dan terendah. Skor tertinggi yang mungkin diperoleh adalah 3450 ( $5 \times 15 \times 46$ ) dan skor terendah yang mungkin diperoleh adalah 690 ( $1 \times 15 \times 46$ ) dan jika dibagi 5 kategori, panjang kelas interval untuk setiap kategori adalah 552 ( $(3450-690)/5$ ). Jadi nilai interval untuk setiap kategori dapat disusun dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Pedoman Kategorisasi Sifat Kepribadian pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung**

Interval skor	Kategori
690 – 1242	Sangat Rendah
1243 – 1794	Rendah
1795 – 2346	Cukup Tinggi
2347 – 2898	Tinggi
2899 – 3450	Sangat Tinggi

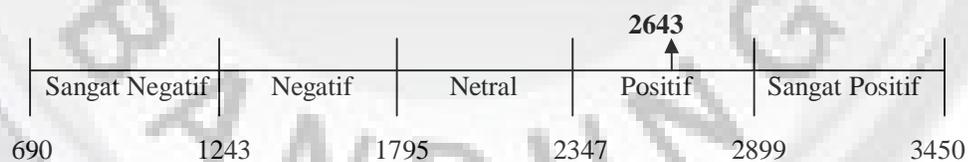
Adapun total jumlah skor jawaban responden mengenai sifat kepribadian pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.18**  
**Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Variabel Sifat Kepribadian**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Total
	SS	S	N	TS	STS	
5	4	40	2	0	0	186
6	7	36	2	1	0	187
7	1	32	10	3	0	169
8	5	37	4	0	0	185
9	4	35	7	0	0	181
10	1	12	20	12	1	138
11	4	22	12	8	0	160
12	1	35	7	3	0	172
13	0	33	7	6	0	165
14	0	33	8	5	0	166
15	2	40	4	0	0	182
16	5	37	4	0	0	185
17	5	40	1	0	0	188
18	7	38	1	0	0	190
19	6	39	1	0	0	189
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>509</b>	<b>90</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>2643</b>

Sumber : Data Hasil Kuesioner [Diolah]

Selanjutnya total jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada tabel 4.18 tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran rata-rata skor jawaban responden yang disajikan ke dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut:



**Gambar 4.2**  
**Skala Penafsiran Total Jumlah Skor Variabel Sifat Kepribadian**

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan total jumlah skor jawaban responden pada variabel sifat kepribadian sebesar 2643 berada pada interval 2347 – 2898. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sifat kepribadian auditor pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung pada

umumnya sudah positif. Agar lebih jelas peneliti juga menganalisis tanggapan responden untuk masing masing dimensi perilaku disfungsional audit yang dijabarkan ssebagai berikut:

a) *Extraversion*

Tabel 4.19 berikut ini menunjukkan distribusi tanggapan responden pada dimensi *extraversion*.

**Tabel 4.19**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Extraversion***

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	SS		S		N		TS		STS			
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Resp.	%
5	4	8,7	40	87,0	2	4,3	0	0,0	0	0,0	46	100
6	7	15,2	36	78,3	2	4,3	1	2,2	0	0,0	46	100
7	1	2,2	32	69,6	10	21,7	3	6,5	0	0,0	46	100
8	5	10,9	37	80,4	4	8,7	0	0,0	0	0,0	46	100
<b>Akumulasi</b>	<b>17</b>		<b>145</b>		<b>18</b>		<b>4</b>		<b>0</b>		<b>184</b>	
<b>%</b>	<b>9,2</b>		<b>78,8</b>		<b>9,8</b>		<b>2,2</b>		<b>0,0</b>		<b>100</b>	

Tabel 4.19 diatas memaparkan distribusi hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai dimensi *extraversion* auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung, diketahui total responden yang menjawab “Sangat Setuju” dengan persentase 9,2%; selanjutnya yang menjawab “Setuju” sebesar 78,8%; yang menjawab “Netral” sebesar 9,8%; yang menjawab “Tidak Setuju” sebesar 2,2% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Data ini menunjukkan bahwa pada umumnya auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung sudah memiki motivasi yang tinggi dalam bergaul, menjalin hubungan yang baik dengan sesama serta dominan dalam lingkungannya.

**b) *Agreeableness***

Tabel 4.20 berikut ini menunjukkan distribusi tanggapan responden pada dimensi *agreeableness*.

**Tabel 4.20**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Agreeableness***

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	SS		S		N		TS		STS			
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Resp.	%
9	4	8,7	35	76,1	7	15,2	0	0,0	0	0,0	46	100
10	1	2,2	12	26,1	20	43,5	12	26,1	1	2,2	46	100
11	4	8,7	22	47,8	12	26,1	8	17,4	0	0,0	46	100
<b>Akumulasi</b>	<b>9</b>		<b>69</b>		<b>39</b>		<b>20</b>		<b>1</b>		<b>138</b>	
<b>%</b>		<b>6,5</b>		<b>50,0</b>		<b>28,3</b>		<b>14,5</b>		<b>0,7</b>		<b>100</b>

Tabel 4.20 diatas memaparkan distribusi hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai dimensi *agreeableness* auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung, diketahui total responden yang menjawab “Sangat Setuju” dengan persentase 6,5%; selanjutnya yang menjawab “Setuju” sebesar 50,0%; yang menjawab “Netral” sebesar 28,3%; yang menjawab “Tidak Setuju” sebesar 14,5% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,7%. Data ini menunjukkan bahwa pada umumnya auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain.

**c) *Neuroticism***

Tabel 4.21 berikut ini menunjukkan distribusi tanggapan responden pada dimensi *neuroticism*.

**Tabel 4.21**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Neuroticism***

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	SS		S		N		TS		STS			
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Resp.	%
12	1	2,2	35	76,1	7	15,2	3	6,5	0	0,0	46	100
13	0	0,0	33	71,7	7	15,2	6	13,0	0	0,0	46	100
14	0	0,0	33	71,7	8	17,4	5	10,9	0	0,0	46	100
<b>Akumulasi</b>	<b>1</b>		<b>101</b>		<b>22</b>		<b>14</b>		<b>0</b>		<b>138</b>	
<b>%</b>		<b>0,7</b>		<b>73,2</b>		<b>15,9</b>		<b>10,1</b>		<b>0,0</b>		<b>100</b>

Tabel 4.21 diatas memaparkan distribusi hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai dimensi *neuroticism* auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung, diketahui total responden yang menjawab “Sangat Setuju” dengan persentase 0,7%; selanjutnya yang menjawab “Setuju” sebesar 73,2%; yang menjawab “Netral” sebesar 15,9%; yang menjawab “Tidak Setuju” sebesar 10,1% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Data ini menunjukkan bahwa pada umumnya auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung tidak memiliki masalah dengan emosi yang negatif seperti rasa khawatir dan rasa tidak aman.

**d) *Opennes to experience***

Tabel 4.22 berikut ini menunjukkan distribusi tanggapan responden pada dimensi *opennes to experience*.

**Tabel 4.22**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Opennes to experience***

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	SS		S		N		TS		STS			
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Resp.	%
15	2	4,3	40	87,0	4	8,7	0	0,0	0	0,0	46	100
16	5	10,9	37	80,4	4	8,7	0	0,0	0	0,0	46	100

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	SS		S		N		TS		STS			
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Resp.	%
Akumulasi	7		77		8		0		0		92	
%	7,6		83,7		8,7		0,0		0,0		100	

Tabel 4.22 diatas memaparkan distribusi hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai dimensi *opennes to experience* auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung, diketahui total responden yang menjawab “Sangat Setuju” dengan persentase 7,6%; selanjutnya yang menjawab “Setuju” sebesar 83,7%; yang menjawab “Netral” sebesar 8,7%; yang menjawab “Tidak Setuju” sebesar 0% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Data ini menunjukkan bahwa pada umumnya auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung mudah bertoleransi, memiliki kapasitas untuk menyerap informasi, menjadi sangat fokus dan mampu untuk waspada pada berbagai perasaan, pemikiran dan impulsivitas.

#### e) *Conscientiousness*

Tabel 4.23 berikut ini menunjukkan distribusi tanggapan responden pada dimensi *conscientiousness*.

**Tabel 4.23**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Conscientiousness***

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	SS		S		N		TS		STS			
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Resp.	%
17	5	10,9	40	87,0	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
18	7	15,2	38	82,6	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	100
19	6	13,0	39	84,8	1	2,2	0	0,0	0	0,0	46	
<b>Akumulasi</b>	<b>18</b>		<b>117</b>		<b>3</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>138</b>	
<b>%</b>	<b>13,0</b>		<b>84,8</b>		<b>2,2</b>		<b>0,0</b>		<b>0,0</b>		<b>100</b>	

Tabel 4.23 diatas memaparkan distribusi hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai dimensi *conscientiousness* auditor di Kantor Akuntan Publik

yang ada di Kota Bandung, diketahui total responden yang menjawab “Sangat Setuju” dengan persentase 13,0%; selanjutnya yang menjawab “Setuju” sebesar 84,8%; yang menjawab “Netral” sebesar 2,2%; yang menjawab “Tidak Setuju” sebesar 0% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Data ini menunjukkan bahwa pada umumnya auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung cenderung mampu mengontrol lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, dan memprioritaskan tugas.

#### 4.2.3.3 Analisis Deskriptif *Time Pressure*

Pada penelitian ini untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai *time pressure* yang dirasakan auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung, *time pressure* diukur menggunakan 2 dimensi yang dioperasionalkan menjadi 5 butir pernyataan. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner yang terdiri dari lima (5) butir pernyataan untuk variabel *time pressure*, penulis melakukan kategorisasi berdasarkan skor tertinggi dan terendah. Skor tertinggi yang mungkin diperoleh adalah 1150 ( $5 \times 5 \times 46$ ) dan skor terendah yang mungkin diperoleh adalah 230 ( $1 \times 5 \times 46$ ) dan jika dibagi 5 kategori, panjang kelas interval untuk setiap kategori adalah 184 ( $((1150-230)/5)$ ). Jadi nilai interval untuk setiap kategori dapat disusun dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.24**  
**Pedoman Kategorisasi *Time Pressure* pada**  
**Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung**

Interval skor	Kategori
---------------	----------

230 – 414	Sangat Rendah
415 – 589	Rendah
590 – 782	Cukup Tinggi
783 – 966	Tinggi
967 – 1150	Sangat Tinggi

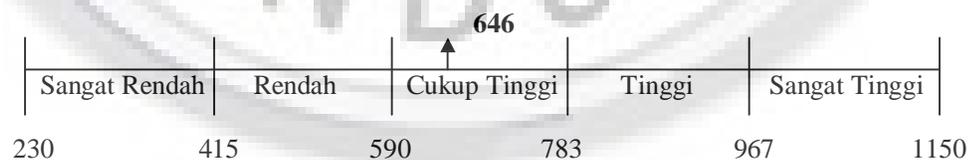
Adapun total jumlah skor jawaban responden mengenai *time pressure* yang dialami auditor pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.25**  
**Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Variabel *Time Pressure***

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Total
	SS	S	N	TS	STS	
20	1	16	5	20	4	128
21	1	17	4	20	4	129
22	0	6	5	13	22	87
23	4	25	1	13	3	152
24	4	22	3	16	1	150
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>86</b>	<b>18</b>	<b>82</b>	<b>34</b>	<b>646</b>

Sumber : Data Hasil Kuesioner [Diolah]

Selanjutnya total jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada tabel 4.25 tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran rata-rata skor jawaban responden yang disajikan ke dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut:



**Gambar 4.3**  
**Skala Penafsiran Total Jumlah Skor Variabel *Time Pressure***

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan total jumlah skor jawaban responden pada variabel *time pressure* sebesar 646 berada pada interval 590 – 782. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *time pressure* yang dirasakan auditor pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung pada umumnya cukup tinggi. Agar lebih jelas peneliti juga menganalisis tanggapan responden untuk masing masing dimensi *time pressure* yang dijabarkan sebagai berikut:

a) *Time budget pressure*

Tabel 4.26 berikut ini menunjukkan distribusi tanggapan responden pada dimensi *time budget pressure*.

**Tabel 4.26**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Time budget pressure***

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	SS		S		N		TS		STS		Resp.	%
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%		
20	1	2,2	16	34,8	5	10,9	20	43,5	4	8,7	46	100
21	1	2,2	17	37,0	4	8,7	20	43,5	4	8,7	46	100
22	0	0,0	6	13,0	5	10,9	13	28,3	22	47,8	46	100
<b>Akumulasi</b>	<b>2</b>		<b>39</b>		<b>14</b>		<b>53</b>		<b>30</b>		<b>138</b>	
<b>%</b>		<b>1,4</b>		<b>28,3</b>		<b>10,1</b>		<b>38,4</b>		<b>21,7</b>		<b>100</b>

Tabel 4.26 diatas memaparkan distribusi hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai dimensi *time budget pressure* auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung, diketahui total responden yang menjawab “Sangat Setuju” dengan persentase 1,4%; selanjutnya yang menjawab “Setuju” sebesar 28,3%; yang menjawab “Netral” sebesar 10,1%; yang menjawab “Tidak Setuju” sebesar 38,4% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebesar 21,7%. Data ini menunjukkan bahwa pada umumnya auditor di Akuntan Publik yang ada

di Kota Bandung tidak mengalami tekanan anggaran waktu atau pembatasan waktu dalam anggaran yang sangat ketat.

b) *Time deadline pressure*

Tabel 4.27 berikut ini menunjukkan distribusi tanggapan responden pada dimensi *time deadline pressure*.

**Tabel 4.27**  
Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Time deadline pressure*

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	SS		S		N		TS		STS			
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Resp.	%
23	4	8,7	25	54,3	1	2,2	13	28,3	3	6,5	46	100
24	4	8,7	22	47,8	3	6,5	16	34,8	1	2,2	46	100
<b>Akumulasi</b>	<b>8</b>		<b>47</b>		<b>4</b>		<b>29</b>		<b>4</b>		<b>92</b>	
<b>%</b>		<b>8,7</b>		<b>51,1</b>		<b>4,3</b>		<b>31,5</b>		<b>4,3</b>		<b>100</b>

Tabel 4.27 diatas memaparkan distribusi hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai dimensi *time deadline pressure* auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung, diketahui total responden yang menjawab “Sangat Setuju” dengan persentase 8,7%; selanjutnya yang menjawab “Setuju” sebesar 51,1%; yang menjawab “Netral” sebesar 4,3%; yang menjawab “Tidak Setuju” sebesar 31,5% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebesar 4,3%. Data ini menunjukkan bahwa pada umumnya auditor di Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung masih mengalami tuntutan untuk menyelesaikan audit tepat pada waktunya atau masih mengalami tekanan batas waktu.

#### 4.2.3.4 Analisis Deskriptif Perilaku Disfungsional Audit

Perilaku disfungsional audit diukur menggunakan 2 dimensi dan dioperasionalkan menjadi 13 butir pernyataan. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner yang terdiri dari tiga belas (13) butir pernyataan untuk variabel perilaku disfungsional audit, penulis melakukan kategorisasi berdasarkan skor tertinggi dan terendah. Skor tertinggi yang mungkin diperoleh adalah 2990 ( $5 \times 13 \times 46$ ) dan skor terendah yang mungkin diperoleh adalah 598 ( $1 \times 13 \times 46$ ) dan jika dibagi 5 kategori, panjang kelas interval untuk setiap kategori adalah 478 ( $((2990-598)/5)$ ). Jadi nilai interval untuk setiap kategori dapat disusun dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.28**  
**Pedoman Kategorisasi Perilaku Disfungsional Audit pada Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung**

Interval skor	Kategori
598 – 1076	Sangat Rendah
1077 – 1554	Rendah
1555 – 2032	Cukup Tinggi
2033 – 2510	Tinggi
2511 – 2990	Sangat Tinggi

Adapun total jumlah skor jawaban responden mengenai perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung disajikan pada tabel berikut:

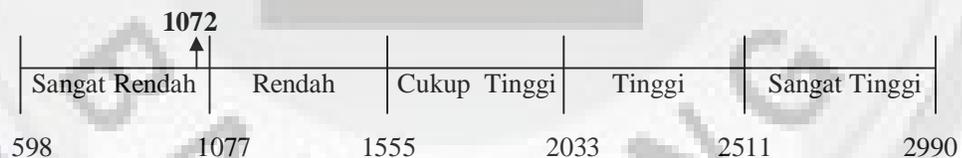
**Tabel 4.29**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Variabel Perilaku Disfungsional Audit**

Item	Alternatif Jawaban	Skor
------	--------------------	------

Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Total
25	0	3	3	6	34	67
26	1	5	2	11	27	80
27	1	7	5	25	8	106
28	0	4	4	13	25	79
29	1	9	4	18	14	103
30	0	5	3	16	22	83
31	0	3	3	12	28	73
32	1	1	4	8	32	69
33	0	4	4	9	29	75
34	0	3	3	4	36	65
35	0	4	7	28	7	100
36	1	3	2	23	17	86
37	1	4	4	16	21	86
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>55</b>	<b>48</b>	<b>189</b>	<b>300</b>	<b>1072</b>

Sumber : Data Hasil Kuesioner [Diolah]

Selanjutnya total jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada tabel 4.29 tersebut diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran rata-rata skor jawaban responden yang disajikan ke dalam bentuk garis kontinum sebagai berikut:



**Gambar 4.4**  
**Skala Penafsiran Total Jumlah Skor Variabel Perilaku disfungsi audit**

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan total jumlah skor jawaban responden pada variabel perilaku disfungsi audit sebesar 1072 berada pada interval 598 – 1076. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku disfungsi audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung pada umumnya sangat rendah. Agar lebih jelas peneliti juga menganalisis tanggapan

responden untuk masing masing dimensi perilaku disfungsional audit yang dijabarkan ssebagai berikut:

a) **Perilaku Reduksi Kualitas Audit**

Tabel 4.30 berikut ini menunjukkan distribusi tanggapan mengenai perilaku reduksi kualitas audit.

**Tabel 4.30**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Perilaku Reduksi Kualitas Audit**

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	SS		S		N		TS		STS			
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Resp.	%
25	0	0,0	3	6,5	3	6,5	6	13,0	34	73,9	46	100
26	1	2,2	5	10,9	2	4,3	11	23,9	27	58,7	46	100
27	1	2,2	7	15,2	5	10,9	25	54,3	8	17,4	46	100
28	0	0,0	4	8,7	4	8,7	13	28,3	25	54,3	46	100
29	1	2,2	9	19,6	4	8,7	18	39,1	14	30,4	46	100
30	0	0,0	5	10,9	3	6,5	16	34,8	22	47,8	46	100
31	0	0,0	3	6,5	3	6,5	12	26,1	28	60,9	46	100
32	1	2,2	1	2,2	4	8,7	8	17,4	32	69,6	46	100
33	0	0,0	4	8,7	4	8,7	9	19,6	29	63,0	46	100
34	0	0,0	3	6,5	3	6,5	4	8,7	36	78,3	46	100
<b>Akumulasi</b>	<b>4</b>		<b>44</b>		<b>35</b>		<b>122</b>		<b>255</b>		<b>460</b>	
<b>%</b>		<b>0,9</b>		<b>9,6</b>		<b>7,6</b>		<b>26,5</b>		<b>55,4</b>		<b>100</b>

Tabel 4.30 diatas memaparkan distribusi hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai dimensi reduksi kualitas audit (RKA) di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung, diketahui total responden yang menjawab “Sangat Setuju” dengan persentase 0,9%; selanjutnya yang menjawab “Setuju” sebesar 9,6%; yang menjawab “Netral” sebesar 7,6%; yang menjawab “Tidak Setuju” sebesar 26,5% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebesar 55,4%.

Data ini menunjukkan bahwa pada umumnya auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung tidak melakukan reduksi atas kualitas audit secara langsung yang dilakukan melalui tindakan seperti; penghentian prematur prosedur audit, review yang dangkal terhadap dokumen klien, bias dalam pemilihan sampel, tidak memperluas scope pengujian ketika terdeteksi ketidak beresan, dan tidak meneliti kesesuaian perlakuan, akuntansi yang diterapkan klien.

**b) Perilaku *Underreporting Of Time***

Tabel 4.31 berikut ini menunjukkan distribusi tanggapan mengenai perilaku *underreporting of time*.

**Tabel 4.31**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Perilaku *Underreporting Of Time***

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total	
	SS		S		N		TS		STS		Resp.	%
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%		
25	0	0,0	4	8,7	7	15,2	28	60,9	7	15,2	46	100
26	1	2,2	3	6,5	2	4,3	23	50,0	17	37,0	46	100
27	1	2,2	4	8,7	4	8,7	16	34,8	21	45,7	46	100
<b>Akumulasi</b>	<b>2</b>		<b>11</b>		<b>13</b>		<b>67</b>		<b>45</b>		<b>138</b>	
<b>%</b>		<b>1,4</b>		<b>8,0</b>		<b>9,4</b>		<b>48,6</b>		<b>32,6</b>		<b>100</b>

Tabel 4.31 diatas memaparkan distribusi hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai dimensi *underreporting of time*(URT) di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung, diketahui total responden yang menjawab “Sangat Setuju” dengan persentase 1,4%; selanjutnya yang menjawab “Setuju” sebesar 8,0%; yang menjawab “Netral” sebesar 9,4%; yang menjawab “Tidak Setuju” sebesar 48,6% dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebesar 32,6%. Data ini menunjukkan bahwa pada umumnya auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung tidak melakukan manipulasi laporan waktu audit yang

digunakan untuk pelaksanaan tugas audit atau disebut juga perilaku *underreporting of time*.

### 4.3 Analisis Pengujian Hipotesis

Pada bagian ini akan diuji pengaruh stress kerja ( $X_1$ ) terhadap perilaku disfungsional audit ( $Y$ ) pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung dengan sifat kepribadian ( $X_2$ ) dan time pressure ( $X_3$ ) sebagai variabel moderating menggunakan *moderating regression analysis* (MRA). Pengujian akan dilakukan dalam empat tahapan, dimana tahap pertama akan diuji asumsi regresi, tahap kedua diuji pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit tanpa melibatkan variabel moderating. Tahap ketiga akan diuji pengaruh stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian terhadap perilaku disfungsional audit, dan tahap terakhir akan diuji pengaruh stress kerja yang dimoderasi time pressure terhadap perilaku disfungsional audit.

#### 4.3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada bagian ini penulis akan menguraikan hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji Heteroskedastitas.

##### 1) Hasil Uji Asumsi Normalitas

Normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi, apabila model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan uji t masih meragukan, karena statistik uji F dan uji t pada analisis regresi diturunkan dari distribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas model regresi dan berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.32**  
**Hasil Pengujian Asumsi Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,40520351
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,087
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,592
Asymp. Sig. (2-tailed)		,874

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel 4.32 dapat dilihat nilai probabilitas (signifikansi) yang diperoleh dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,874. Karena nilai probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov masih lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05), maka disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

## 2) Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Untuk menguji apakah varian dari residual homogen atau tidak digunakan uji *rank*

*Spearman*, yaitu dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual(error). Apabila ada korelasi dari variabel independen yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5%, mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Pada tabel 4.33 berikut dapat dilihat nilai signifikansi koefisien korelasi variabel independen dengan nilai absolut residual (error).

**Tabel 4.33**  
**Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas**  
**Correlations**

		absolut_residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	,209
	X1 Sig. (2-tailed)	,163
	N	46
X2	Correlation Coefficient	-,233
	Sig. (2-tailed)	,119
	N	46
X3	Correlation Coefficient	-,143
	Sig. (2-tailed)	,342
	N	46
X1.X2	Correlation Coefficient	,127
	Sig. (2-tailed)	,401
	N	46
X1.X3	Correlation Coefficient	,081
	Sig. (2-tailed)	,591
	N	46

Berdasarkan hasil olahan data seperti yang disajikan pada tabel 4.33 diatas memberikan suatu indikasi bahwa residual (error) yang muncul dari persamaan regresi mempunyai varians yang sama (tidak terjadi heteroskedastisitas). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi dari koefisien korelasi masing-masing variabel independen dengan nilai absolut error (yaitu 0,163; 0,119; 0,342; 0,401 dan 0,591) masih lebih besar dari 0,05.

### 3) Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel independen pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *variance inflation factors* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel independen.

**Tabel 4.34**  
**Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,763	1,310
	X2	,852	1,174
	X3	,896	1,116
	X1.X2	,686	1,457
	X1.X3	,711	1,407

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4.34 diatas menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel independen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF dari kelima variabel independen masih lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas diantara ketiga variabel independen.

#### 4.3.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Model pertama yang akan diuji adalah pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit tanpa melibatkan variabel moderating.

### 1) Analisis Korelasi

Sebelum diuji pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit terlebih dahulu dianalisis keeratan hubungan antara variabel stress kerja dengan perilaku disfungsional audit. Jenis korelasi yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara stress kerja dengan perilaku disfungsional audit adalah korelasi *product moment* (Pearson). Hasil pengolahan data menggunakan *software IBM SPSS Statistics 20* diperoleh nilai koefisien korelasi antara stress kerja dengan perilaku disfungsional audit sebagai berikut.

**Tabel 4.35**  
**Korelasi Antara Stress kerja Dengan Perilaku Disfungsional Audit**  
**Correlations**

		Y	X1
Pearson Correlation	Y	1,000	,513
	X1	,513	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000
	X1	,000	.
N	Y	46	46
	X1	46	46

Melalui hasil pengolahan seperti disajikan pada tabel 4.35 dapat dilihat koefisien korelasi antara stress kerja dengan perilaku disfungsional audit sebesar 0,513 dengan arah positif. Artinya stress kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan perilaku disfungsional audit, dimana stress kerja yang tinggi akan diikuti dengan peningkatan perilaku disfungsional audit.

### 2) Persamaan Regresi

Selanjutnya hasil estimasi persamaan regresi yang menghubungkan stress kerja dengan perilaku disfungsional audit dapat dilihat pada tabel 4.36 berikut.

**Tabel 4.36**  
**Hasil Estimasi Persamaan Regresi Stress kerja Terhadap Perilaku disfungsional audit**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,882	,251		3,517	,001
	X1	,367	,093	,513	3,969	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh seperti disajikan pada tabel 4.36 di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi yang menghubungkan stress kerja dengan perilaku disfungsional audit sebagai berikut:

$$Y = 0,882 + 0,367 X_1$$

Pada persamaan tersebut, dapat dilihat koefisien regresi variabel stress kerja bertanda positif, artinya stress kerja yang tinggi akan meningkatkan perilaku disfungsional audit.

### 3) Uji Signifikansi

Selanjutnya untuk membuktikan apakah stress kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit, dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

$H_0. \beta_1 = 0$ : Stress kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung.

$H_a. \beta_1 \neq 0$ : Stress kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung.

Untuk menguji hipotesis diatas terlebih dahulu dicari nilai  $t_{hitung}$  untuk koefisien regresi variabel stress kerja, dimana dari hasil pengolahan seperti disajikan pada tabel 4.36 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel stress kerja sebesar 3,969 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Kemudian dari tabel t untuk tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0.05 dan derajat bebas 44 pada pengujian dua arah diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,015.

Karena nilai  $t_{hitung}$  dari variabel stress kerja (3,969) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,015) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi stress kerja akan meningkatkan perilaku disfungsional audit.

#### 4) Koefisien Determinasi

Setelah diuji dan terbukti bahwa stress kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit, selanjutnya akan dihitung seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit. Besar pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit dihitung melalui koefisien determinasi seperti disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.37**  
**Koefisien Determinasi Stress kerja Terhadap Perilaku disfungsional audit**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,513 <sup>a</sup>	,264	,247	,49336

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.37 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,264, jadi melalui hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa stress kerja memberikan pengaruh sebesar 26,4% terhadap perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung. Sedangkan sisanya sebesar 73,6% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar stress kerja.

#### 4.3.3 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Disfungsional Audit Yang Dimoderasi Oleh Sifat Kepribadian

Model kedua yang akan diuji adalah pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit dengan sifat kepribadian sebagai variabel moderating.

##### 1) Analisis Korelasi

Sebelum dilakukan pengujian terlebih dahulu diukur keeratan hubungan antara variabel stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian dengan perilaku disfungsional audit. Hasil pengolahan data menggunakan *software IBM SPSS Statistics 20* diperoleh nilai koefisien korelasi antara stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian dengan perilaku disfungsional audit sebagai berikut.

**Tabel 4.38**  
**Korelasi Antara Stress kerja Yang Dimoderasi Sifat Kepribadian Dengan Perilaku Disfungsional Audit**  
**Correlations**

		Y	X1	X2	X1.X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,513	-,152	-,503
	X1	,513	1,000	-,009	-,326
	X2	-,152	-,009	1,000	,252
	X1.X2	-,503	-,326	,252	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,157	,000

	X1	,000	.	,477	,013
	X2	,157	,477	.	,046
	X1.X2	,000	,013	,046	.
N	Y	46	46	46	46
	X1	46	46	46	46
	X2	46	46	46	46
	X1.X2	46	46	46	46

Melalui hasil pengolahan seperti disajikan pada tabel 4.38 dapat dilihat koefisien korelasi antara stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian ( $X_1.X_2$ ) dengan perilaku disfungsi audit ( $Y$ ) sebesar 0,503 dengan arah negatif. Artinya stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian memiliki hubungan yang cukup kuat dengan perilaku disfungsi audit, dimana stress kerja yang tinggi jika didukung sifat kepribadian yang positif akan menurunkan perilaku disfungsi audit.

## 2) Persamaan Regresi

Selanjutnya hasil estimasi persamaan regresi yang menghubungkan stress kerja dengan perilaku disfungsi audit yang dimoderasi oleh sifat kepribadian dapat dilihat pada tabel 4.39 berikut.

**Tabel 4.39**  
**Hasil Estimasi Persamaan Regresi Stress kerja Terhadap Perilaku disfungsi audit Yang Dimoderasi Sifat kepribadian**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,297	,476		2,727	,009
	X1	,283	,091	,396	3,100	,003
	X2	-,067	,143	-,058	-,466	,644
	X1.X2	-,138	,051	-,359	-2,723	,009

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh seperti dirangkum pada tabel 4.39 di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi yang menghubungkan stress kerja dengan perilaku disfungsional audit yang dimoderasi oleh sifat kepribadian sebagai berikut:

$$Y = 1,297 + 0,283 X_1 - 0,067 X_2 - 0,138 X_1 * X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat koefisien regresi interaksi stress kerja dengan sifat kepribadian ( $X_1 * X_2$ ) bertanda negatif. Artinya dengan masuknya sifat kepribadian sebagai variabel moderating, memperlemah hubungan stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit. Dengan melihat hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa sifat kepribadian mampu memperlemah hubungan stress kerja dengan perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung.

### 3) Uji Signifikansi

Selanjutnya untuk membuktikan apakah stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit, dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

$H_0. \beta_4 = 0$ : Stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung.

$H_a. \beta_4 \neq 0$ : Stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung.

Untuk menguji hipotesis diatas terlebih dahulu dicari nilai  $t_{hitung}$  untuk koefisien regresi variabel stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian, dimana

dari hasil pengolahan seperti terlihat pada tabel 4.39 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian sebesar -2,723 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009. Kemudian dari tabel t untuk tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0.05 dan derajat bebas 42 pada pengujian dua arah diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018.

Karena nilai  $t_{hitung}$  dari koefisien variabel stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian (-2,723) lebih kecil dari negatif  $t_{tabel}$  (-2,018) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa stress kerja yang dimoderasi oleh sifat kepribadian berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa stress kerja yang tinggi jika didukung sifat kepribadian yang positif akan menurunkan perilaku disfungsional audit.

#### 4) Koefisien Detreminasi

Setelah diuji dan terbukti bahwa stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian berpengaruh terhadap perilaku disfungsional, selanjutnya akan dihitung seberapa besar pengaruh stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian terhadap perilaku disfungsional. Besar pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit yang dimoderasi sifat kepribadian dihitung melalui koefisien determinasi seperti disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.40**  
**Koefisien Determinasi Stress kerja Terhadap Perilaku disfungsional audit Yang**  
**Dimoderasi Sifat kepribadian**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	,627 <sup>a</sup>	,393	,349	,45861
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), X1.X2, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.40 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.393, jadi melalui hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian memberikan pengaruh sebesar 39,3% terhadap perilaku disfungsional audit. Jadi dengan masuknya sifat kepribadian sebagai variabel moderasi mampu memperlemah pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit sebesar 12,9 persen.

#### 4.3.4 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Disfungsional Audit Yang Dimoderasi Oleh *Time Pressure*

Model ketiga yang akan diuji adalah pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit dengan *time pressure* sebagai variabel moderating.

##### 1) Analisis Korelasi

Sebelum dilakukan pengujian terlebih dahulu diukur keeratan hubungan antara variabel stress kerja yang dimoderasi *time pressure* dengan perilaku disfungsional audit. Hasil pengolahan data menggunakan *software IBM SPSS Statistics 20* diperoleh nilai koefisien korelasi antara stress kerja yang dimoderasi *time pressure* dengan perilaku disfungsional audit sebagai berikut.

**Tabel 4.41**  
**Korelasi Antara Stress kerja Yang Dimoderasi *Time pressure* Dengan Perilaku Disfungsional Audit**  
**Correlations**

		Y	X1	X3	X1.X3
Pearson Correlation	Y	1,000	,513	,064	,568
	X1	,513	1,000	,198	,388

	X3	,064	,198	1,000	-,046
	X1.X3	,568	,388	-,046	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,337	,000
	X1	,000	.	,094	,004
	X3	,337	,094	.	,382
	X1.X3	,000	,004	,382	.
N	Y	46	46	46	46
	X1	46	46	46	46
	X3	46	46	46	46
	X1.X3	46	46	46	46

Melalui hasil pengolahan seperti disajikan pada tabel 4.41 dapat dilihat koefisien korelasi antara stress kerja yang dimoderasi *time pressure* ( $X_1.X_3$ ) dengan perilaku disfungsional audit ( $Y$ ) sebesar 0,568 dengan arah positif. Artinya stress kerja yang dimoderasi *time pressure* memiliki hubungan yang cukup kuat dengan perilaku disfungsional audit, dimana stress kerja yang tinggi jika didukung *time pressure* yang tinggi akan meningkatkan perilaku disfungsional audit.

## 2) Persamaan Regresi

Selanjutnya hasil estimasi persamaan regresi yang menghubungkan stress kerja dengan perilaku disfungsional audit yang dimoderasi oleh *time pressure* dapat dilihat pada tabel 4.42 berikut.

**Tabel 4.42**  
**Hasil Estimasi Persamaan Regresi Stress kerja Terhadap Perilaku disfungsional audit Yang Dimoderasi *Time Pressure***  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,121	,324	3,459	,001
	X1	,244	,094	,341	,013
	X3	,013	,099	,016	,895
	X1.X3	,227	,067	,436	,001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh seperti dirangkum pada tabel 4.42 di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi yang menghubungkan stress kerja dengan perilaku disfungsional audit yang dimoderasi oleh *time pressure* sebagai berikut:

$$Y = 1,121 + 0,244 X_1 + 0,013 X_3 + 0,227 X_1 * X_3$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat koefisien regresi interaksi stress kerja dengan *time pressure* ( $X_1 * X_3$ ) bertanda positif. Artinya dengan masuknya *time pressure* sebagai variabel moderating, memperkuat hubungan stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit. Dengan melihat hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa *time pressure* mampu memperkuat hubungan stress kerja dengan perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung.

### 3) Uji Signifikansi

Selanjutnya untuk membuktikan apakah stress kerja yang dimoderasi *time pressure* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit, dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

$H_0.\beta_5 = 0$ : Stress kerja yang dimoderasi *time pressure* tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung.

$H_a.\beta_5 \neq 0$ : Stress kerja yang dimoderasi *time pressure* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung.

Untuk menguji hipotesis diatas terlebih dahulu dicari nilai  $t_{hitung}$  untuk koefisien regresi variabel stress kerja yang dimoderasi *time pressure*, dimana dari hasil pengolahan seperti terlihat pada tabel 4.42 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel stress kerja yang dimoderasi *time pressure* sebesar 3,398 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Kemudian dari tabel t untuk tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0.05 dan derajat bebas 42 pada pengujian dua arah diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018.

Karena nilai  $t_{hitung}$  dari koefisien variabel stress kerja yang dimoderasi *time pressure* (3,398) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,018) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa stress kerja yang dimoderasi *time pressure* berpengaruh terhadap perilaku disfungsi audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa stress kerja yang tinggi jika didukung *time pressure* yang tinggi akan meningkatkan perilaku disfungsi audit.

#### 4) Koefisien Detreminasi

Setelah diuji dan terbukti bahwa stress kerja yang dimoderasi *time pressure* berpengaruh terhadap perilaku disfungsi, selanjutnya akan dihitung seberapa besar pengaruh stress kerja yang dimoderasi *time pressure* terhadap perilaku disfungsi. Besar pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsi audit yang dimoderasi *time pressure* dihitung melalui koefisien determinasi seperti disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.43**

**Koefisien Determinasi Stress kerja Terhadap Perilaku disfungsiional audit Yang Dimoderasi *Time Pressure* Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 <sup>a</sup>	,424	,382	,44676

a. Predictors: (Constant), X1.X3, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.43 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.424, jadi melalui hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa stress kerja yang dimoderasi *time pressure* memberikan pengaruh sebesar 42,4% terhadap perilaku disfungsiional audit. Jadi dengan masuknya *time preesure* sebagai variabel moderasi mampu meningkatkan pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsiional audit sebesar 16,0 persen.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Disfungsiional Audit**

Hasil analisis kolerasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara stress kerja dengan perilaku disfungsiional audit sebesar 0,513 dengan arah positif. Artinya stress kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan perilaku disfungsiional audit, dimana stress kerja yang tinggi akan diikuti dengan peningkatan perilaku disfungsiional audit.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa perubahan Stress Kerja berbanding lurus terhadap Perilaku Disfungsiional Audit dengan koefisien bertanda regresi sebesar 0,367. Koefisien regresi variabel stress kerja bertanda positif, artinya stress kerja yang tinggi akan meningkatkan perilaku disfungsiional audit.

Hasil uji t yang diperoleh menunjukkan  $H_0$  ditolak. Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel stress kerja (3,969) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,015) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa stress kerja berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit, artinya suatu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami auditor dalam menghadapi pekerjaannya atau yang disebut juga stress kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan perilaku disfungsional audit. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rustiarini (2013) yang berhasil membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku disfungsional audit. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chen *et al.* (2006) yang menyatakan bahwa auditor yang mengalami stress kerja pada tingkat tertentu justru dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,264, jadi melalui hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa stress kerja memberikan pengaruh sebesar 26,4% terhadap perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung. Sedangkan sisanya sebesar 73,6% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar stress kerja.

#### **4.4.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Disfungsional Audit Yang Dimoderasi Oleh Sifat Kepribadian**

Hasil analisis kolerasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian ( $X_1 \cdot X_2$ ) dengan perilaku disfungsional audit ( $Y$ ) sebesar 0,503 dengan arah negatif. Artinya stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian memiliki hubungan yang cukup kuat dengan perilaku disfungsional audit, dimana stress kerja yang tinggi jika didukung sifat kepribadian yang positif akan menurunkan perilaku disfungsional audit.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi interaksi stress kerja dengan sifat kepribadian sebesar 0,138( $X_1 * X_2$ ) bertanda negatif. Artinya dengan masuknya sifat kepribadian sebagai variabel moderating, memperlemah hubungan stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit. Dengan melihat hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa sifat kepribadian mampu memperlemah hubungan stress kerja dengan perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung.

Hasil uji t yang diperoleh menunjukkan  $H_0$  ditolak. Nilai  $t_{hitung}$  dari koefisien variabel stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian (-2,723) lebih kecil dari negatif  $t_{tabel}$  (-2,018) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa stress kerja yang tinggi jika didukung sifat kepribadian yang dibagi menjadi lima dimensi yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *neoriticm*, *openness to experience*, dan *conscientiousness* yang positif mampu memperlemah hubungan stress kerja dengan perilaku disfungsional audit pada

Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung, artinya suatu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami auditor dalam menghadapi pekerjaannya atau yang disebut juga stres kerja yang semakin tinggi jika didukung dengan sifat kepribadian yang positif seperti ramah, berfikir sebelum bertindak, dan ambisius akan memperlemah perilaku disfungsi audit. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rustiarini (2013) yang berhasil membuktikan bahwa *extraversion*, *agreeableness*, *openness to experience*, dan *conscientiousness* memperlemah hubungan stress kerja dengan perilaku disfungsi audit.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.393, jadi melalui hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa stress kerja yang dimoderasi sifat kepribadian memberikan pengaruh sebesar 39,3% terhadap perilaku disfungsi audit. Jadi dengan masuknya sifat kepribadian sebagai variabel moderasi mampu memperlemah pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsi audit sebesar 12,9 persen.

#### **4.4.3 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Disfungsi Audit Yang Dimoderasi Oleh Time Pressure**

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara stress kerja yang dimoderasi time pressure (X1.X3) dengan perilaku disfungsi audit (Y) sebesar 0,568 dengan arah positif. Artinya stress kerja yang dimoderasi time pressure memiliki hubungan yang cukup kuat dengan perilaku disfungsi audit,

dimana stress kerja yang tinggi jika didukung time pressure yang tinggi akan meningkatkan perilaku disfungsional audit.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi interaksi stress kerja dengan *time pressure* ( $X_1 * X_3$ ) bertanda positif sebesar 0,227. Artinya dengan masuknya *time pressure* sebagai variabel moderating, memperkuat hubungan stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit. Dengan melihat hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa *time pressure* mampu memperkuat hubungan stress kerja dengan perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung.

Hasil uji t yang diperoleh menunjukkan  $H_0$  ditolak. Nilai  $t_{hitung}$  dari koefisien variabel stress kerja yang dimoderasi *time pressure* (3,398) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,018) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa stress kerja yang dimoderasi *time pressure* berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa stress kerja yang tinggi jika didukung *time pressure* yang dibagi menjadi dua dimensi yaitu *time budget pressure* dan *time deadline pressure* yang tinggi akan meningkatkan perilaku disfungsional audit, artinya suatu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami auditor dalam menghadapi pekerjaannya atau yang disebut juga stress kerja yang semakin tinggi jika didukung dengan *time pressure* yang tinggi seperti anggaran waktu dalam mengaudit kurang, menambah waktu diluar jam kerja akan meningkatkan perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi

teori baru yang menyatakan bahwa *time pressure* memperkuat hubungan stres kerja terhadap perilaku disfungsional audit.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.424, jadi melalui hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa stress kerja yang dimoderasi *time pressure* memberikan pengaruh sebesar 42,4% terhadap perilaku disfungsional audit. Jadi dengan masuknya *time pressure* sebagai variabel moderasi mampu meningkatkan pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsional audit sebesar 16,0 persen.

