

## Model Sifat Kepribadian Memoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

Nikmatuniayah<sup>1\*</sup>, Marliyati<sup>1</sup>, Jati Handayani<sup>1</sup>, Lilis Mardiana<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Semarang, Indonesia

\*Email: [nikmatuniayah@polines.ac.id](mailto:nikmatuniayah@polines.ac.id), [marliyati@polines.ac.id](mailto:marliyati@polines.ac.id),  
[lilismardiana68@gmail.com](mailto:lilismardiana68@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to identify personality models that moderate the relationship between work stress and audit dysfunctional behaviour, in an effort to improve audit quality. Specifically, this study aims to investigate the effects of stress and audit dysfunctional behavior, focusing on the role of personality traits namely the big five personality and locus of control. The population of this research is all auditors who work at the Public Accounting Firm in the City of Semarang. The sampling technique uses purposive sampling, namely the sampling technique uses certain criteria. The criteria for the study sample were junior and senior auditor staff who had worked in KAP for at least 1 year, and 57 respondents were obtained. The analysis technique used is moderated regression analysis. Based on the results of data processing it was found that: There was no influence of work stress on dysfunctional behavior; There is no influence of personality traits on the relationship of work stress and audit dysfunctional behaviour. The personality trait in question includes five factors: openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, and neuroticism. The findings also showed that there was no effect of locus of control on the relationship between work stress and audit dysfunctional behaviour. Locus of control is seen from external and internal aspects.*

**Keywords:** *audit, dysfunctional, job stress, personality*

### PENDAHULUAN

Diawali dengan kasus Enron, skandal perusahaan terbesar dalam sejarah AS. Pada tahun 2000, perusahaan mempekerjakan 21.000 orang dan membukukan pendapatan sebesar 111 miliar dollar AS. Namun, selama tahun berikutnya, harga saham Enron mulai merosot drastis, turun dari 90,75 pada Agustus 2000 menjadi 0,26 dollar AS pada penutupan pada 30 November 2001. Penyelidikan Komisi Sekuritas dan Bursa dan Departemen Kehakiman AS mengungkapkan bahwa Enron telah menggelembungkan pendapatannya dengan menyembunyikan utang dan kerugian di anak perusahaan, (Reditya, 2021). Kasus ini menjelaskan betapa kualitas audit sangat penting dalam mempertahankan reputasi auditor. Investigasi

menemukan raksasa akuntansi Arthur Andersen, yang auditornya dinyatakan bersalah karena sengaja menghancurkan dokumen yang memberatkan Enron.

Akuntan atau auditor bertanggung jawab menjaga mutu kualitas laporan keuangan auditan. Kualitas laporan keuangan auditan ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya profesional, kompetensi, kemampuan, *locus of control* dan sifat kepribadian. Kualitas auditor itu menentukan valid tidaknya opini yang diberikan, yang kemudian berimbas pada naiknya pertumbuhan ekonomi. Laporan keuangan yang sehat merangsang tumbuhnya investasi modal, yang nantinya berdampak pada tumbuhnya ekonomi nasional. Tuntutan kualitas audit yang tinggi itu menyebabkan auditor merasa tidak mampu menghadapi pekerjaan audit menjelang *deadline*. Auditor dituntut kerja lebih keras tuntutan pekerjaan, sehingga menimbulkan stres kerja, (Ugoji dan Isele 2009). Terjadinya stres pada auditor mengarah pada perilaku positif dan negatif. Stres yang berdampak positif akan memotivasi auditor untuk meningkatkan kinerjanya, sedangkan yang berdampak negatif menyebabkan auditor melakukan perilaku disfungsi, sehingga mengurangi kualitas audit (Fevre et al. 2003). Boyd et al. (2009) menemukan bahwa stres kerja menyebabkan terbentuknya perilaku menyimpang. Di lain pihak Golparvar et al. (2012) menemukan, bahwa stres kerja pada level tinggi berpengaruh negatif pada perilaku menyimpang, sedangkan stres kerja pada level tinggi berpengaruh positif pada perilaku menyimpang. Adanya hasil penelitian yang tidak konsisten tersebut menyebabkan peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian kembali pada topik ini.

Penelitian ini memberikan pandangan baru pada hubungan stres kerja dan perilaku auditor dengan menambahkan variabel sifat kepribadian dan *locus of control* sebagai variabel pemoderasi. Sifat kepribadian yang berbeda antara auditor yang satu dengan auditor yang lain menyebabkan setiap auditor memiliki persepsi yang berbeda atas stres kerja yang dialami. Sifat kepribadian dianggap mampu menjadi variabel pemoderasi dalam hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Perilaku disfungsi merupakan bentuk reaksi auditor terhadap lingkungan terkait dengan penugasan yang diberikan.

Penelitian sebelumnya mengenai peran sifat kepribadian sebagai variabel pemoderasi pada hubungan stres kerja dan perilaku kerja yang kontra produktif telah dilakukan oleh Bowling dan Eschleman (2010). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa sifat kepribadian *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *negative affectivity* tersebut menunjukkan, bahwa ketiga variabel kepribadian tersebut mampu memoderasi hubungan stress kerja dan perilaku kerja yang kontra produktif. Berikutnya Donnelly et al (2003) menyatakan, bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif pada penerimaan atas perilaku disfungsi audit. Hasil penelitian Hsieh dan Wang (2012) juga menunjukkan, bahwa *locus of control* mampu memoderasi hubungan stres kerja dan keinginan auditor untuk berpindah. Sedang Harini et al. (2010) juga membuktikan, bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh negatif pada kinerja auditor, serta berpengaruh positif pada perilaku disfungsi audit.

Penelitian ini mengombinasikan lima sifat kepribadian dan dua tipe *locus of control* yaitu internal dan eksternal sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini menekankan pada peran sifat kepribadian sebagai moderator pada hubungan stres

kerja dan perilaku disfungsional audit. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi pimpinan kantor akuntan publik mengenai faktor faktor yang dapat mempengaruhi perilaku auditor, sehingga pada penugasan berikutnya pimpinan dapat menyesuaikan jenis penugasan yang akan diberikan dengan karakteristik individual auditor. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi model sifat kepribadian yang memoderasi hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengidentifikasi hal berikut: (1) Pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional. (2) Pengaruh sifat kepribadian pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit. Sifat kepribadian yang dimaksud meliputi lima faktor: *openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism*. (3) Pengaruh *Locus of Control* pada hubungan Stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. *Locus of control* dilihat dari aspek eksternal dan internal.

## LANDASAN TEORI

Teori kepribadian membahas hubungan sifat dan karakteristik individu, proses perkembangan psikologis seseorang, dan menjelaskan berbagai perbedaan individu yang satu dan individu lainnya, serta menjabarkan sifat manusia dalam berperilaku (Lindrianasari et al. 2012). Pada penelitian ini, teori kepribadian digunakan untuk menjelaskan pengaruh sifat kepribadian dan *locus of control* pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

### **Pengaruh Stres Kerja pada Perilaku Disfungsional Audit**

Stres kerja diartikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsional individu yang disebabkan oleh hal hal yang tidak nyaman, tidak diinginkan atau dianggap sebagai ancaman di tempat kerja (Montgomery et al. 1996). Stres kerja berlebihan menyebabkan gangguan stabilitas emosional seperti, depresi, gelisah, dan cemas, sehingga berpengaruh negatif pada perilaku kerja. Stres terjadi ketika individu tidak dapat memenuhi tuntutan kerja yang melampaui kemampuan, serta tidak mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungannya (Ugoji dan Isele 2009).

Tekanan pekerjaan yang tinggi memaksa auditor untuk bekerja lebih keras sehingga menimbulkan stres kerja. Apabila auditor tidak dapat mengontrol stres kerja yang dialami, maka akan memicu perilaku disfungsional (Hsieh dan Wang 2012). Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsional audit

### **Pengaruh Sifat Kepribadian pada Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit**

Penilaian sifat kepribadian digunakan untuk memprediksi kinerja dan perilaku seseorang. Auditor yang memiliki sifat kepribadian *openness to experience* (o) memiliki kreatifitas yang tinggi, sifat ingin tahu, berwawasan luas, imajinatif terbuka dengan cara cara baru (Goldberg 1990). Kepribadian ini mampu mengatasi masalah dalam waktu singkat, informasi terbatas, dan ketidakpastian yang tinggi (Denissen dan Penke 2008). Sebaliknya Jaffar et al (2011) menemukan, bahwa kepribadian ini tidak terpengaruh pada kemampuan auditor dalam mendeteksi

kecurangan, serta berpengaruh negatif pada kinerja (Kraus, E. 2002). Berdasarkan studi literatur diduga auditor dengan kepribadian O yang tinggi, ketika mengalami stres kerja akan memiliki kemungkinan yang rendah untuk melakukan perilaku disfungsi karena auditor memiliki inovasi, kecerdasan, teknik, dan strategi baru untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

H2a: *Openes to experience* memperlemah hubungan positif antara stres kerja dan perilaku disfungsi audit.

Sifat kepribadian *conscientiousness* atau kepribadian C digambarkan memiliki sifat dapat dipercaya, berkompeten, pantang menyerah, bertanggung jawab, disiplin, rajin, patuh dan efisien (Costa dan McCrache 1992; Goldberg 1990). Penelitian sebelumnya menunjukkan *conscientiousness* berpengaruh negatif pada perilaku disfungsi (Farhadi et al 2012; Bowling 2010). Jika dalam melaksanakan pekerjaan audit, seorang auditor memiliki kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi serta mengelola pekerjaan dengan baik, maka sifat kepribadian *conscientiousness* yang dimiliki auditor justru akan mengurangi terjadinya perilaku disfungsi yang disebabkan oleh stres dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut: H2b : *Conscientiousness* memperlemah hubungan positif stres kerja dan perilaku disfungsi audit

Auditor dengan kepribadian *extraversion* cenderung banyak bicara, energik, semangat, memiliki emosi positif, menyukai tantangan serta mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar (Judge et al. 2002). Sifat kepribadian ini mendukung profesi akuntan dalam berinteraksi dan berkomunikasi secara baik dengan tim kerja dan klien dalam melaksanakan penugasan (Brighs et al. 2007). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *extraversion* tidak berpengaruh pada prestasi kerja auditor (Kraus, E. 2002). Penelitian ini menduga apabila auditor memiliki kepribadian E mengalami stres kerja, auditor tidak akan menganggap tekanan kerja sebagai beban, melainkan merupakan suatu tantangan yang dapat mengeksploitasi, mengurangi terjadinya perilaku disfungsi audit. Berdasarkan pemikiran tersebut dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2c : *Extraversion* memperlemah hubungan positif stres kerja dan perilaku disfungsi audit

Individu dengan kepribadian *agreeableness* atau kepribadian A akan berusaha menciptakan hubungan baik melalui meminimalisasi terjadinya konflik, melakukan kerja sama dan negosiasi dalam menyelesaikan permasalahan (Graziano dan Tobin 2002). Hasil penelitian Berry et al (2007) dan Farhadi et al. (2012) menunjukkan sifat kepribadian ini memiliki hubungan negatif dengan perilaku kontraproduktif dalam organisasi. Apabila auditor dengan sifat kepribadian ini mengalami stres kerja, maka auditor akan mencoba untuk membangun interaksi dan kerja sama tim yang baik, sehingga sifat kepribadian ini dapat memperlemah hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit. Berdasarkan pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

H2d : *Agreeableness* memperlemah hubungan positif stres kerja dan perilaku disfungsi audit.

Seseorang dengan sifat kepribadian *neuroticism* atau kepribadian N memiliki sifat sering merasa tertekan, khawatir, murung, sedih, gelisah, depresi, dan memiliki emosi tidak stabil, sehingga kurang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan (Judge et al 2002). Hasil penelitian menunjukkan, bahwa sifat *neuroticism* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja (Judge et al. 2002), namun Skyrme et al (2005) berhubungan positif pada prestasi kerja. Penelitian ini menduga, bahwa auditor yang memiliki kepribadian *neuroticism* yang tinggi lebih cepat merasa tegang, cemas, dan depresi apabila mengalami stres kerja yang tinggi, sehingga menimbulkan pemikiran negatif yang mengarah pada penyimpangan perilaku audit. Berdasarkan pemikiran tersebut maka, dapat dirumuskan hipotesis berikut ini:

H2e : *Neuroticism* memperkuat hubungan positif stres kerja dan perilaku disfungsi audit.

### **Pengaruh *Locus Of Control* pada Hubungan Stres Kerja dengan Perilaku Disfungsi Audit**

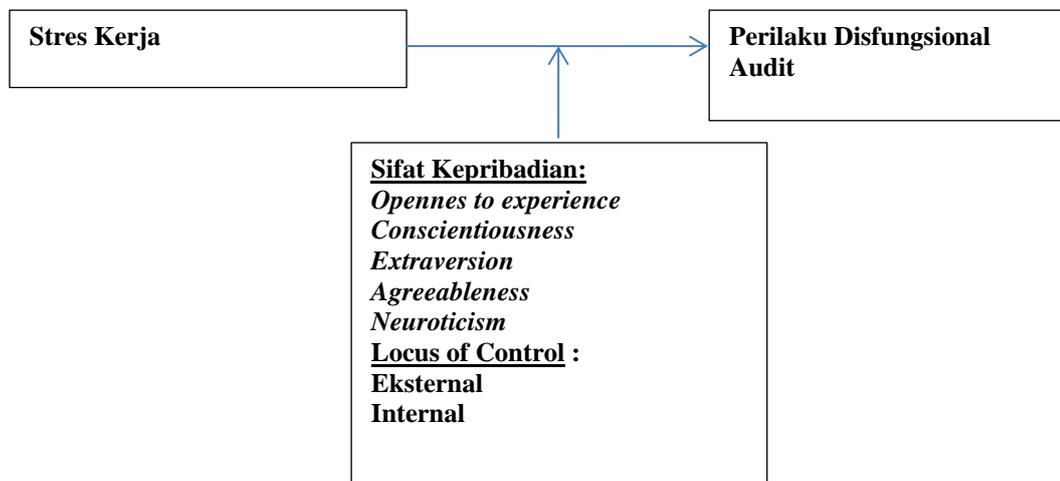
*Locus of control* (Robbins 2006) dapat diartikan sebagai persepsi seseorang bahwa sesuatu yang terjadi disebabkan oleh kendali atau tindakan sendiri (internal), sedangkan persepsi bahwa suatu kejadian disebabkan oleh kendali faktor eksternal seperti nasib dan keberuntungan (Aube et al 2007). Individu dengan *locus of control internal* lebih menyukai pekerjaan yang menantang serta menuntut kreativitas, kompleksitas, inisiatif, dan motivasi yang tinggi. Individu dengan *locus of control eksternal* lebih menyukai pekerjaan yang stabil, rutin sederhana dan penuh kontrol atasan.

Harini et al (2010) menunjukkan, bahwa *locus of control eksternal* berpengaruh positif pada perilaku disfungsi audit. Penelitian ini menduga, bahwa auditor dengan *locus of control internal* yang tinggi menganggap stres kerja sebagai suatu tantangan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu auditor memiliki kendali yang tinggi atas kemungkinan yang terjadinya perilaku disfungsi audit di tempat kerja. Tetapi auditor yang memiliki *locus of control eksternal* yang tinggi justru menganggap stres kerja merupakan faktor di luar kendali auditor, sehingga memperbesar peluang terjadinya perilaku disfungsi audit. Berdasarkan pemikiran tersebut dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3a : *Locus of control internal* memperlemah hubungan positif stres kerja dan perilaku disfungsi audit

H3b : *Locus of control eksternal* memperkuat hubungan positif stres kerja dan perilaku disfungsi audit

Adapun kerangka penelitian yang menggambarkan adanya hubungan antara variabel stres kerja, sifat kepribadian yaitu *the big five personality dan locus of control* pada perilaku disfungsi audit ditunjukkan pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

## **METODE PENELITIAN**

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu, yaitu staf auditor junior maupun senior yang telah bekerja di KAP minimal setahun. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada responden penelitian. Untuk memenuhi kuota jumlah sampel yang memadai peneliti mengirimkan 100 kuesioner untuk responden yang tersebar di Kantor Akuntan Publik Kota Semarang.

Data primer didapatkan dengan melakukan penelitian lapangan dengan menggunakan kuesioner. Peneliti mengirimkan kuesioner secara langsung dan bertemu dengan responden untuk dilakukan wawancara secara mendalam. Untuk menghindari rendahnya tingkat pengumpulan peneliti mengirimkan surat konfirmasi ulang kepada responden untuk mengingatkan atas kuesioner yang pernah peneliti kirimkan tiga minggu sebelumnya dan mohon untuk segera diisi dengan lengkap. Batas pengembalian kuesioner ditunggu selama dua bulan (2019). Peneliti juga menawarkan ringkasan hasil penelitian jika mereka menghendaknya.

Variabel Penelitian terdiri dari Perilaku Disfungsional audit, Stres Kerja, Sifat Kepribadian, *Locus of control*. Perilaku Disfungsional audit yaitu penghentian prematur atas prosedur audit, penyelesaian pekerjaan tanpa melaporkan waktu sesungguhnya yang digunakan, dan penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan. Variabel ini diukur menggunakan 12 item pernyataan atas berbagai bentuk perilaku disfungsional audit yang diadopsi dari penelitian Donnelly et al. (2003). Stres kerja, diartikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsional individu yang disebabkan oleh hal hal yang tidak nyaman, tidak diinginkan, atau dianggap sebagai ancaman di tempat kerja (Montgomery et al. 1996). Variabel ini diukur menggunakan 4 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian Beehr et al (1976). Sifat kepribadian, merupakan fondasi dasar kepribadian individu yang

melandasi pemikiran, perasaan dan perilaku seseorang (Barrick dan Mount 2005). Personality yang terdiri dari 5 dimensi yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. Kuesioner terdiri dari 44 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian McCrae dan Costa (1987). *Locus of control*, internal dan eksternal diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Respati (2011). Kuesioner terdiri dari 8 pernyataan untuk locus of control internal dan 8 pernyataan untuk *locus of control eksternal*.

Teknik analisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yaitu aplikasi khusus regresi berganda linier yang persamaan regresinya mengandung unsur interaksi. Penelitian ini memiliki dua model regresi, yaitu (1) yang menguji hubungan langsung antara stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Model (2) menguji hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit yang dimoderasi oleh sifat kepribadian dan *locus of control*.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel menggunakan kriteria tertentu. Kriteria sampel penelitian adalah staf auditor junior maupun senior yang telah bekerja di KAP minimal 1 tahun, dan didapatkan responden sebanyak 57 orang. Distribusi karakteristik responden pada penelitian ini, meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, pengalaman bekerja, jumlah penugasan dan dan jabatan.

Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (71,9%), sebagian besar berumur antara 21-30 tahun (75,4%), berpendidikan D3 (47,4%), responden sebagian besar mempunyai pengalaman bekerja sebanyak 1 tahun (66,7%). Sebagian besar mendapat sebanyak 1-5 penugasan, dan sebagian responden menjabat sebagai auditor junior (56,1%). Hasil penelitian ditemukan, bahwa sebagian besar stres kerja lebih banyak dialami oleh responden laki-laki, dan stres juga lebih banyak pada responden berumur lebih muda yaitu dibawah 30 tahun. Stres kerja lebih tinggi juga paling banyak dialami oleh responden yang berpendidikan D3, mempunyai pengalaman bekerja 1 tahun. Stres kerja lebih tinggi justru ditemukan pada responden dengan jumlah penugasan paling kecil yaitu antara 1-5 tahun serta jabatan sebagai partner. Hasil penelitian juga ditemukan, bahwa perilaku disfungsional audit lebih banyak ditemukan pada responden laki-laki, berumur kurang dari 21 tahun, berpendidikan S1, pengalaman bekerja lebih dari 3 tahun. Perilaku disfungsional audit juga lebih banyak ditemukan pada responden yang penugasannya 5-10 tugas dan lebih banyak dilakukan oleh responden yang menjabat sebagai auditor senior.

Hasil analisis deskripsi variabel penelitian diketahui bahwa stres kerja responden yang bekerja sebagai auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang secara keseluruhan dikategorikan rendah. Persepsi tentang sifat kepribadian pada aspek *openness to experience* masuk kategori tinggi. Aspek *Conscientiousness* dipersepsikan tinggi, *extraversion* juga dipersepsikan tinggi oleh

responden, kemudian aspek kepribadian *agreeableness* dipersepsikan tinggi juga. Pada aspek kepribadian *neuroticism* dipersepsikan rendah oleh responden, yang berarti bahwa individu dengan *neuroticism* rendah menunjukkan individu lebih resilien (Ghufron & Risnawita, 2010). Hasil penelitian diketahui, bahwa responden yang bekerja sebagai auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang secara keseluruhan memiliki locus of control eksternal tinggi, sedangkan locus of control internalnya masuk kategori rendah. Perilaku disfungsional audit responden yang bekerja sebagai auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang secara keseluruhan masuk kategori cukup.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Min	Maks	Keterangan
Stres Kerja (Jobs)	4	0,761	0,808	Valid semua
Sifat Kepribadian:				
<i>Opennes to experience I</i>	8	-0,195	0,661	2 item tidak valid
<i>Opennes to experience II</i>	6	0,490	0,698	Valid semua
<i>Conscientiousness</i>	9	0,388	0,671	Valid semua
<i>Extraversion</i>	8	0,259	0,605	Valid semua
<i>Agreeableness</i>	10	0,306	0,636	Valid semua
<i>Neuroticism I</i>	8	-0,436	0,785	1 item tidak valid
<i>Neuroticism II</i>	7	0,414	0,775	Valid semua
Locus of Control:				
Eskternal I	9	0,040	0,642	3 item tidak valid
Eskternal II	6	0,182	0,568	1 item tidak valid
Eskternal III	5	0,311	0,602	Valid semua
Internal I	7	-0,171	0,798	1 item tidak valid
Internal II	6	0,551	0,797	Valid semua
Perilaku Disfungsional Audit	12	0,229	0,693	Valid semua

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 diketahui, bahwa konstruk stress kerja dibentuk dari 4 item pertanyaan dan semuanya dinyatakan valid. Konstruk sifat kepribadian pada aspek *openness to experience* dibentuk dari 8 item terdapat 2 item yang tidak valid, sehingga analisis dilakukan untuk kedua kalinya (tahap II). Hasil analisis tahap II didapatkan semua item sebanyak 6 sudah valid semua, sehingga pada tahap terakhir atau tahap II, didapatkan 6 item untuk membentuk *openness to experience*. Konstruk sifat kepribadian pada aspek *conscientiousness* yang dibentuk dari 9 item dan semua dinyatakan valid, sehingga analisis tidak perlu dilakukan dua kali. Konstruk sifat kepribadian pada aspek *extraversion* dibentuk dari 8 item dan semua dinyatakan valid, sehingga analisis tidak perlu dilakukan dua kali. Konstruk sifat kepribadian pada aspek *agreeableness* dibentuk dari 10 item dan semua dinyatakan valid.

Konstruk sifat kepribadian pada aspek *neuroticism* dibentuk dari 8 item, dan sifat kepribadian pada aspek *neuroticism* dilakukan 2 kali uji. Pada tahap pertama (I) terdapat 1 item yang tidak valid karena masih ada item yang koefisiennya kurang dari 0,2201, sehingga analisis dilakukan untuk kedua kali. Hasil analisis tahap II didapatkan semua item sebanyak 7 dinyatakan valid semua,

sehingga pada tahap terakhir atau tahap II, didapatkan 7 item yang membentuk sifat kepribadian pada aspek *neuroticism*.

Uji validitas konstruk locus of control eksternal dilakukan 3 kali karena pada pertama (I) terdapat 3 item yang tidak valid, dari item sebanyak 9 menjadi 6 item. Pada tahap kedua (II) sebanyak 6 item masih ada 1 item yang tidak valid sehingga item tersisa 5 item dan pada tahap akhir ini (tahap III) semua item sudah valid semua, dan akhirnya konstruk locus of control eksternal dibentuk dari 5 item.

Konstruk locus of control internal dibentuk dari 7 item, dan dilakukan 2 kali uji. Pada tahap pertama (I) terdapat 1 item yang tidak valid karena masih ada item yang koefisiennya kurang dari 0,2201, sehingga analisis dilakukan untuk kedua kali. Hasil analisis tahap II didapatkan semua item sebanyak 6 dinyatakan valid semua, sehingga pada tahap terakhir atau tahap II, didapatkan 6 item yang membentuk locus of control internal. Konstruk laten perilaku disfungsi audit dibentuk dari 12 item pertanyaan dan semuanya dinyatakan valid, sehingga semua dapat digunakan penelitian.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item Pertanyaan valid	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (Jobs)	4	0,899	Reliabel
Sifat Kepribadian:			
<i>Opennes to experience</i>	6	0,823	Reliabel
<i>Conscientiousness</i>	9	0,820	Reliabel
<i>Extraversion</i>	8	0,773	Reliabel
<i>Agreeableness</i>	10	0,772	Reliabel
<i>Neuroticism</i>	8	0,871	Reliabel
<i>Locus of Control:</i>			Reliabel
Eskternal	6	0,686	Reliabel
Internal	6	0,865	Reliabel
Perilaku Disfungsi Audit	12	0,849	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Kesembilan variabel yang diteliti, nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) berada diatas 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi tingkat reliabilitas yang dipersyaratkan sesuai dengan jumlah item yang dinyatakan valid pada penelitian. Hipotesis pada penelitian ini, menggunakan dua jenis analisis, yaitu analisis regresi linier sederhana, untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap disfungsi audit, dan analisis regresi linier berganda untuk membuktikan variabel moderasi sifat kepribadian dan *locus of control* internal dan eksternal terhadap hubungan antara stress kerja dengan perilaku disfungsi audit. Hasil analisis menunjukkan penelitian ini memenuhi persyaratan analisis, yaitu datanya berdistribusi normal, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model.

Berdasarkan olah data menunjukkan, bahwa pada kedua persamaan didapatkan nilai *Tolerance* terkecil sebesar 0,136 lebih besar dari 0,1 dan dan VIF terbesar yaitu 7,372, masih dibawah angka 10. Jadi variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model regresi tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas.

Uji autokorelasi bertujuan mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Pada uji autokorelasi ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW test).

**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi**

<i>Model/Persamaan</i>	<i>Nilai Durbin Watson</i>
1. Variabel Terikat: Y	1,243
2. Variabel Terikat: Y (Persamaan Moderasi)	1,142

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

Hasil uji autokorelasi dengan uji Durbin-Watson baik pada persamaan pertama dan kedua diperoleh nilai masing masing sebesar 1,143 dan 1,142. Nilai DW persamaan pertama dan kedua berada diantara -2 dan +2, maka dalam model tidak terdapat autokorelasi (Santoso, 2000). Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak ada gejala autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, Regresi yang bisa diterima apabila distribusi datanya bersifat homoskedastis. Pengujian heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan uji Arch (Ghozali, 2013). Model regresi tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas apabila didapatkan nilai sig lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama**

Heteroskedasticity Test: ARCH			
F-statistic	0.001767	Prob. F(1,54)	0.9666
Obs*R-squared	0.001833	Prob. Chi-Square(1)	0.9659

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Kedua**

Heteroskedasticity Test: ARCH			
F-statistic	3.849234	Prob. F(1,54)	0.0549
Obs*R-squared	3.726188	Prob. Chi-Square(1)	0.0536

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

Hasil pengujian heteroskedastisitas didapatkan nilai signifikansi pada persamaan pertama sebesar 0,9666 lebih besar dari 0,05 menunjukkan, bahwa dalam model tidak mengandung heteroskedastisitas. Diperoleh nilai signifikansi pada persamaan kedua sebesar 0,0536 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa di dalam model juga tidak mengandung heteroskedastisitas.

Koefisien determinasi bertujuan mengetahui dan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikatnya, nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016). Semakin mendekati 1 menunjukkan, bahwa semakin tinggi pula variable laten eksogen dalam menerangkan *variable laten endogen*.

**Table 6. Hasil Uji Koefisien determinasi Persamaan Pertama**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,146	0,021	0,004	0,07065

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

Pada Tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,021 atau 2,1%. Koefisien sebesar 2,1% memberi arti bahwa perilaku disfungsi audit dijelaskan oleh variabel stress kerja sebesar 2,1%, sedangkan sisanya sebesar 97,9% dijelaskan faktor-faktor lain.

**Table 7. Hasil Uji Koefisien determinasi Persamaan Kedua**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,568	0,323	0,075	0,06806

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

Pada Tabel 7 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,075 atau 7,5%. Nilai sebesar 7,5% memberi arti bahwa perilaku disfungsi audit dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja dan variable interaksi stress kerja dengan sifat kepribadian serta interaksi stress kerja dengan *locus of control* sebesar 7,5%, sedangkan sisanya sebesar 92,5% dijelaskan faktor-faktor lain.

Uji F bertujuan untuk mengetahui bahwa semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model dapat digunakan untuk memprediksi perilaku disfungsi audit. Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada *output* SPSS dengan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  maka hipotesis diterima yang berarti model regresi layak.

**Tabel 8. Hasil Uji F Persamaan Pertama**

<i>Model/Persamaan</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	0,006	1	0,006	1,204	0,277
<i>Residual</i>	0,275	55	0,005		
<i>Total</i>	0,281	56			

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

Pada Tabel 10, uji F di atas diperoleh nilai signifikansi persamaan pertama sebesar 0,2777 lebih besar dari tingkat  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian adalah tidak layak atau tidak fit.

**Tabel 9. Hasil Uji F Persamaan Kedua**

<i>Model/Persamaan</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
------------------------	-----------------------	-----------	--------------------	----------	-------------

2	<i>Regression</i>	0,091	15	0,006	1,304	0,244
	<i>Residual</i>	0,190	41	0,005		
	<i>Total</i>	0,281	56			

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

Pada Tabel 9, uji F di atas diperoleh nilai signifikansi persamaan kedua sebesar 0,244 lebih besar dari tingkat  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini juga tidak layak atau tidak fit. Jadi secara simultan variabel bebas tidak mempengaruhi perilaku disfungsi audit.

### Hasil Uji t

Uji t terdapat pada analisis regresi linear sederhana, mengetahui pengaruh stress kerja terhadap disfungsi audit. Uji t juga diketahui pada analisis regresi linear berganda, mengetahui pengaruh moderasi sifat kepribadian dan *locus of control* terhadap hubungan antara stress kerja dengan perilaku disfungsi audit. Hasil analisis regresi selengkapnya tersaji sebagai berikut tabel 10.

**Tabel 10. Hasil Uji t Persamaan Pertama**

Model 1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,448	0,028		16,198	0,000
Jobs	0,014	0,013	0,146	1,097	0,277

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada Tabel 10, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

Persamaan Pertama:

$$Y = 0,448 + 0,014\text{Jobs} + e$$

Keterangan:

Y = Perilaku Disfungsi Audit

Hasil uji didapatkan konstanta sebesar 0,448, memberi arti bahwa apabila variabel jobs atau stress kerja tetap, maka perilaku disfungsi audit sebesar 0,448. Koefisien regresi Jobs sebesar 0,014, memberi arti bahwa apabila stress kerja ditingkatkan sebesar 100%, maka perilaku disfungsi audit akan bertambah sebesar 1,4%.

**Tabel 11. Hasil Uji t Persamaan Kedua**

Model 2	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.472	0.024		20.059	0.000
Jobs	0.010	0.014	0.141	0.695	0.491
Open	0.011	0.018	0.153	0.590	0.559
Cons	-0.005	0.018	-0.065	-0.255	0.800

Ekst	-0.007	0.019	-0.095	-0.352	0.727
Agree	0.000	0.016	0.004	0.017	0.987
Neur	0.013	0.019	0.178	0.647	0.521
Lint	0.020	0.015	0.285	1.358	0.182
Leks	0.017	0.011	0.233	1.480	0.146
Jobs*Open	-0.001	0.024	-0.017	-0.051	0.959
Jobs*Cons	0.028	0.021	0.455	1.335	0.189
Jobs*Ekst	-0.038	0.021	-0.626	-1.794	0.080
Jobs*Agree	0.003	0.021	0.042	0.145	0.886
Jobs*Neur	-0.003	0.017	-0.022	-0.147	0.884
Jobs*Lint	0.003	0.018	0.042	0.151	0.881
Jobs*Leks	0.012	0.017	0.141	0.709	0.482

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada Tabel 11, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Persamaan Kedua:

$$Y = 0,472 + 0,010Jobs + 0,011Open - 0,005Cons - 0,007Ekst + 0,0001Agree + 0,013Neur + 0,020Lint + 0,017Leks - 0,001Jobs*Open + 0,028Jobs*Cons - 0,038Jobs*Ekst + 0,003Jobs*Agree - 0,003Jobs*Neur + 0,003Jobs*Lint + 0,012Jobs*Leks + e$$

Keterangan:

Y = Perilaku Disfungsional Audit

Hasil uji didapatkan koefisien regresi semua variabel interaksi tidak signifikan menunjukkan bahwa sifat kepribadian dan locus of control sebagai variable pemoderasi tidak terbukti.

### Pengujian Hipotesis

Uji statistik t yaitu uji yang bertujuan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 11 diperoleh hasil uji t adalah sebagai berikut:

#### Hasil Uji Hipotesis 1: Pengaruh Stres kerja (Jobs) terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Pada Tabel 10 menunjukkan bahwa stress kerja memiliki nilai signifikansi 0,277 lebih besar dari 0,05. **Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa stress kerja (Jobs) tidak berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit.** Jadi hipotesis pertama yang menyatakan stress kerja (Jobs) berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit ditolak.

#### Hasil Uji Hipotesis 2a: *Openness to Experience* Memperlemah Hubungan antara Stres kerja (Jobs) dan Perilaku Disfungsional Audit

Pada Tabel 11 didapatkan nilai signifikansi pengaruh variabel interaksi Jobs\*Open terhadap perilaku disfungsional audit sebesar 0,959 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H2a yang menyatakan bahwa *openness to experience* memperlemah hubungan antara stres kerja (jobs) dan perilaku disfungsional audit ditolak.

**Hasil Uji Hipotesis 2b: *Conscientiousness* Memperlemah Hubungan antara Stres kerja (Jobs) dan Perilaku Disfungsional Audit**

Pada Tabel 11 didapatkan nilai signifikansi pengaruh variable interaksi Jobs\*Cons terhadap perilaku disfungsional audit sebesar 0,189 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H2b yang menyatakan bahwa *conscientiousness* memperlemah hubungan antara stres kerja (jobs) dan perilaku disfungsional audit ditolak.

**Hasil Uji Hipotesis 2c: *Extraversion* Memperlemah Hubungan antara Stres kerja (Jobs) dan Perilaku Disfungsional Audit**

Pada Tabel 11 didapatkan nilai signifikansi pengaruh variabel interaksi Jobs\*Ekst terhadap perilaku disfungsional audit sebesar 0,080 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H2c yang menyatakan bahwa *extraversion* memperlemah hubungan antara stres kerja (jobs) dan perilaku disfungsional audit ditolak.

**Hasil Uji Hipotesis 2d: *Agreeableness* Memperlemah Hubungan antara Stres kerja (Jobs) dan Perilaku Disfungsional Audit**

Pada Tabel 11 didapatkan nilai signifikansi pengaruh variabel interaksi Jobs\*Agree terhadap perilaku disfungsional audit sebesar 0,886 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H2d yang menyatakan bahwa *agreeableness* memperlemah hubungan antara stres kerja (jobs) dan perilaku disfungsional audit ditolak.

**Hasil Uji Hipotesis 2e: *Neuroticism* Memperlemah Hubungan antara Stres kerja (Jobs) dan Perilaku Disfungsional Audit**

Pada Tabel 11 didapatkan nilai signifikansi pengaruh variabel interaksi Jobs\*Neur terhadap perilaku disfungsional audit sebesar 0,884 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H2e yang menyatakan bahwa *neuroticism* memperlemah hubungan antara stres kerja (jobs) dan perilaku disfungsional audit ditolak.

**Hasil Uji Hipotesis 3a: *Locus of Control Internal* Memperlemah Hubungan antara Stres kerja (Jobs) dan Perilaku Disfungsional Audit**

Pada Tabel 11 didapatkan nilai signifikansi pengaruh variabel interaksi Jobs\*Lint terhadap perilaku disfungsional audit sebesar 0,881 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H3a yang menyatakan bahwa *locus of control internal* memperlemah hubungan antara stres kerja (jobs) dan perilaku disfungsional audit ditolak.

**Hasil Uji Hipotesis 3b: *Locus of Control Eksternal* Memperlemah Hubungan antara Stres kerja (Jobs) dan Perilaku Disfungsional Audit**

Pada Tabel 11 didapatkan nilai signifikansi pengaruh variabel interaksi Jobs\*Leks terhadap perilaku disfungsional audit sebesar 0,482 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H3b yang menyatakan bahwa *locus of control eksternal* memperlemah hubungan antara stres kerja (jobs) dan perilaku disfungsional audit ditolak.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil-hasil olah data diperoleh semua variabel tidak signifikan mempengaruhi disfungsional audit. Hasil temuan hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa stress kerja (Jobs) tidak berpengaruh terhadap perilaku

disfungsional audit. Hipotesis pertama yang menyatakan stress kerja (Jobs) berpengaruh terhadap perilaku disfungsional audit ditolak. Nilai signifikansi pengaruh variabel interaksi Jobs\*Open terhadap perilaku disfungsional audit ditemukan sebesar 0,959 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H2a yang menyatakan bahwa *openness to experience* memperlemah hubungan antara stres kerja (jobs) dan perilaku disfungsional audit ditolak. Selanjutnya nilai signifikansi pengaruh variabel interaksi Jobs\*Cons terhadap perilaku disfungsional audit sebesar 0,189 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H2b yang menyatakan bahwa *conscientiousness* memperlemah hubungan antara stres kerja (jobs) dan perilaku disfungsional audit ditolak. Hal ini senada dengan penelitian (Rustiarini 2014).

Berikutnya pula temuan nilai signifikansi pengaruh variabel interaksi Jobs\*Ekst terhadap perilaku disfungsional audit sebesar 0,080 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H2c yang menyatakan bahwa *extraversion* memperlemah hubungan antara stres kerja (jobs) dan perilaku disfungsional audit ditolak. Sedangkan nilai signifikansi pengaruh variabel interaksi Jobs\*Agree terhadap perilaku disfungsional audit sebesar 0,886 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H2d yang menyatakan bahwa *agreeableness* memperlemah hubungan antara stres kerja (jobs) dan perilaku disfungsional audit ditolak. Demikian pula dengan kedua hipotesis tersebut menunjukkan hasil tidak berpengaruh sama halnya dengan penelitian (Rustiarini 2014).

Temuan pamungkas telah diperoleh nilai signifikansi pengaruh variabel interaksi Jobs\*Lint terhadap perilaku disfungsional audit sebesar 0,881 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H3a yang menyatakan bahwa *locus of control internal* memperlemah hubungan antara stres kerja (jobs) dan perilaku disfungsional audit ditolak. Bersamaan pula dengan penemuan nilai signifikansi pengaruh variabel interaksi Jobs\*Leks terhadap perilaku disfungsional audit sebesar 0,482 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis H3b yang menyatakan bahwa *locus of control eksternal* memperlemah hubungan antara stres kerja (jobs) dan perilaku disfungsional audit ditolak. Hasil penelitian yang menolak Locus of control internal maupun eksternal yang tidak berpengaruh dengan perilaku disfungsional audit dikuatkan oleh penelitian Rustiani (2014).

## KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi model sifat kepribadian yang memoderasi hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit. Berdasarkan hasil olah data ditemukan bahwa: (1) Tidak ada pengaruh stres kerja terhadap perilaku disfungsional; (2) Tidak ada pengaruh sifat kepribadian pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit. Sifat kepribadian yang dimaksud meliputi lima faktor: *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*, (3) Tidak ada pengaruh Locus of Control pada hubungan Stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Locus of control dilihat dari aspek eksternal dan internal.

Kesimpulan secara keseluruhan tidak ditemukan perilaku disfungsional audit yang dipengaruhi oleh stres kerja dan *locus of control*. Keterbatasan penelitian ini

adalah responden disebar pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang, lebih baik lagi jika kuesioner diperluas pada Kantor Akuntan di Propinsi atau Kota-kota besar di Indonesia: Jakarta, Surabaya, Medan, Makasar, Bandung, dan Bali. Berdasarkan hasil penelitian yang ke semua variabel ditolak, berarti menunjukkan ada sebab-sebab lain yang mempengaruhi perilaku disfungsi audit. Perlu ditelisik lebih lanjut faktor-faktor yang kemungkinan mempengaruhi perilaku disfungsi audit untuk penelitian berikutnya, seperti: etika, budaya, atau religiusitas.

## REFERENSI

- Aube, C, V. Rousseau and E.M Morin. ( 2007). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy. *Journal of Managerial Psychology*.
- Barrick, M.B. and M. K. Mount. (2005). Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. *Human Performance*, 18 (4), 359-372
- Berry, C.M.,D.S. Ones, and P.R. Sackett. (2007). Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review and Meta-Analysis. *Journal Applied Psychology*, 92 (2), 410-424
- Boyd, N. G. Lewin, and J.K. Sager. (2009) . A Model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 75.197-211.
- Bowling, N. A. and K. J. Eschleman.( 2010). Employee Personality as a moderator of the relationship as a Moderator of the relationship Between work stressor and counterproductive Work Behaviour. *Journal of occupational health psychology*, 15 (1), 91-103.
- Briggs, S. Pcopeland and d Haynes. (2007). Accountants for the 21 “Century where are you? A five –year study og of accounting student personality preferences. *Critical perspectives on accounting* , 18. 511-537
- Costa, P.T. Hill, and R. Ramsay. (1997). Women as Managers and Partners: C0ntext Specific Predictorsnof Turnover in International Public Accounting Firms. *Auditing : A Journal of Practice and Theory*, 16 (1), 2950-2962
- Denissen, J. J. A. and L. Penke. 2008. Motivational Individual Reaction Norms Underlying the FiveFactor Model of Personality: First Step Toward A Theory Based Conceptual Framework. *Journal of Research in Personality*, 42, 1285-1302
- Donnelly, D. P. J Quirin, and D O’ Bryan. ( 2003). Auditor Acceptance of Dysfunctional audit behaviour: An Explanatory model using auditor’s Perdsonal Characteristics. *Journal of Behavioral research in accounting*. 15 (4) 87-110

- Farhadi, H. O. Fatimah, R. Nasir, and W. Shahrazad, (2012). Agreeableness and Conscientiousness as Antecedents of Deviant Behaviour in Workplace. *Asian Social Science*, 8 (9), 2-7
- Fevre, M. L. and G.S. Kolt. (2003). Eustress, Distress and Interpretation in Occupational Stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 762-744
- Goldberg, L. R. (1990). Description of personality: The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*. 59(6), 1216-1229
- Golparvar, M. M Kamkar, and Z Javadian. (2012). Moderating Effect of job stress in emotional Exhaustion and Feeling of energy relationship with positive negative behaviour job stress multiple positive and negative behaviours job stress multiple function approach. *International Journal of Psychological Studies*. 99-112
- Graziano, W. G. and R.M.Tobin. (2002), Agreeableness: Dimension of Personality or Social Desirability Artifact? *Journal of Personality*, 70, 696-727
- Harini, D. A Wahyudin dan I Anyskurlilah. (2010). Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behaviour: Sebuah pendekatan karakteristik personal auditor. Paper dipresentasikan pada *Simposium Nasional Akuntansi XV*, Purwokerto
- Hsieh, Y. H and M. L Wang. (2012). The moderating Role of Personality in HRM from the Influence of Job Stress on Job Burnout Perspectives. *International Management Review*, 5-18
- Jaffar, N. H. Haron, T. M. Iskandar, and A. Salleh. (2001) Fraud Risk Assessment and Detection Fraud: The Moderating Effect of Personality, *International Journal of Business and Management*, 6 (7), 40-45
- Judge, T. A. D. Heller. and M. K., Mount. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541
- Kraus, E. 2002. Personality and Job Performance: The Mediating Roles of Leader-Member Exchange Quality and Action Control. Ph.D. Dissertation, Florida International University
- Lindrianasari, J Hartono, Supriyadi dan S Miharjo. ( 2012). Kepribadian sebagai pemoderasi hubungan persepsi CEO atas kompensasi yang diterima pada keinginan CEO untuk keluar perusahaan. Secara sukarela. Paper dipresentasikan pada Simposium Nasional Akuntansi
- McCrae, R. R. and P.T. Costa. (1987) Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52 (1) , 81-90
- Montgomery, D. C Blodget , and J H. Barnes. (1996). A Model of financial securities sales persons.' *The Journal of Services Marketing*. *The Journal of services marketing* , 10

- Reditya, T.H. (2021). Kisah Kebangkrutan Enron pada 2001, Skandal Perusahaan Terbesar AS. Diakses pada 31 Oktober 2022, dari: <https://www.kompas.com/global/read/2021/12/02/160923670/kisah-kebangkrutan-enron-pada-2001-skandal-perusahaan-terbesar-as>.
- Respati, N. W. T (2011). Pengaruh Locus of Control terhadap Hubungan Sikap Manajer, Norma-norma Subyektif , Kendali Perilaku Persepsian, dan Intensi Manajer dalam Melakukan kecurangan Penyajian Laporan Keuangan. *Journal Akunatnsi dan Keuangan Indonesia*, 8 (2) 123-140
- Robbins , S. (2006). *Perilaku Organisasi . Edisi ke 10, Perilaku organisasi : Organizational Behaviour: Organizational Behaviour* Jakarta: Salemba empat
- Rustiani, Wayan. (2014). Sifat Kepribadian sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 11, No. 1, Juni 2014, hal. 1-1
- Skyrme, P.L.Wilkison., J.D. Abraham, and J.D Morrison. (2005). Usiang Personality to Predict Outbound Call Ccenter Job Performance. *Applied Human Resource Management Research*, 10. (2), 89-98
- Ugoji, E. I., & Isele, G. (2009). Stress management & corporate governance in Nigerian organizations. *European Journal of Scientific Research*, 27(3), 472-478