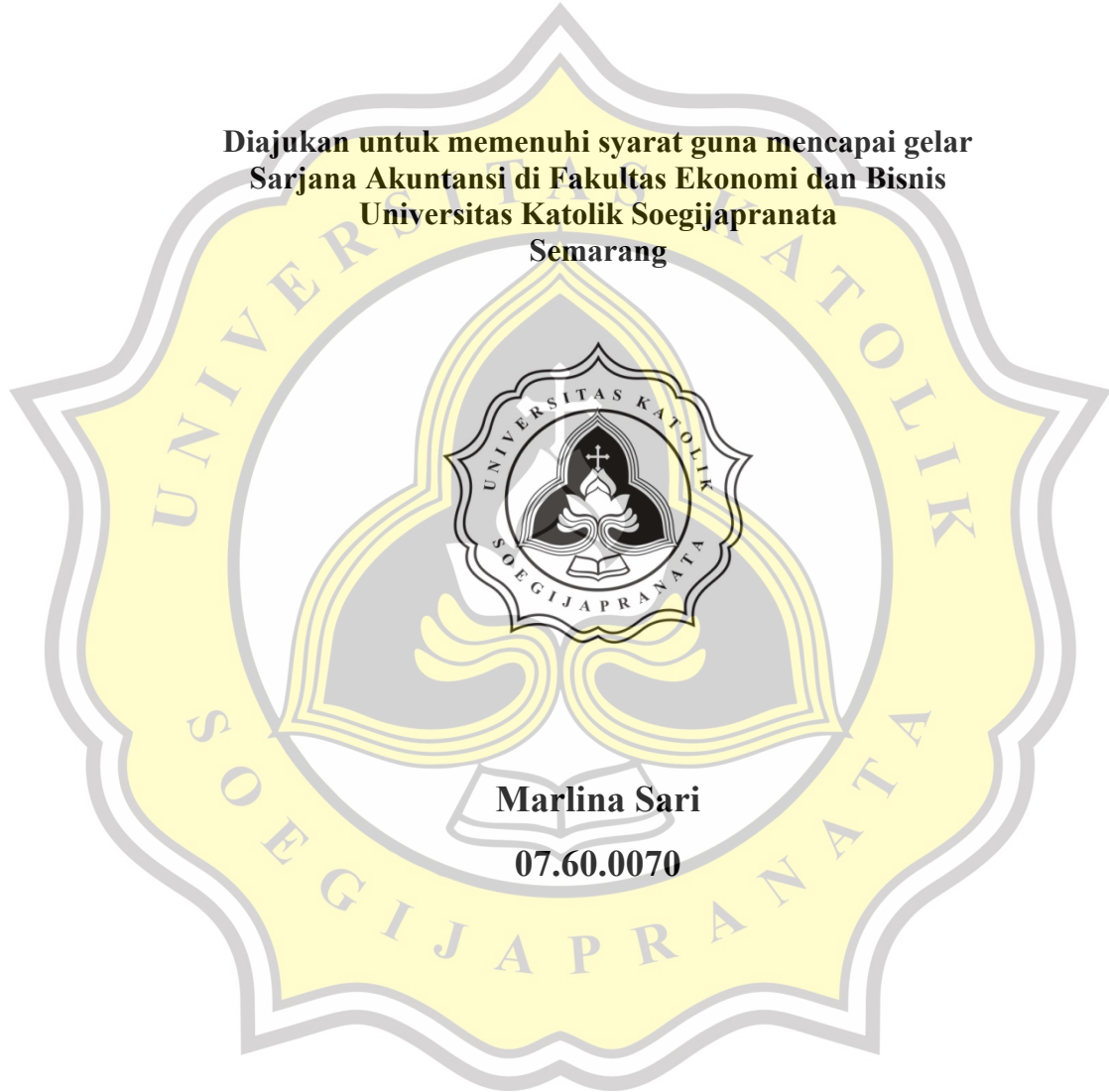


Skripsi

PENGARUH FUNGSI PELATIHAN, PEMODELAN PERAN, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA, KONFLIK PERAN, DAN PRESTASI KERJA PROTEGES DALAM PEMENTORAN

**Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar
Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang**



Marlina Sari

07.60.0070

JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

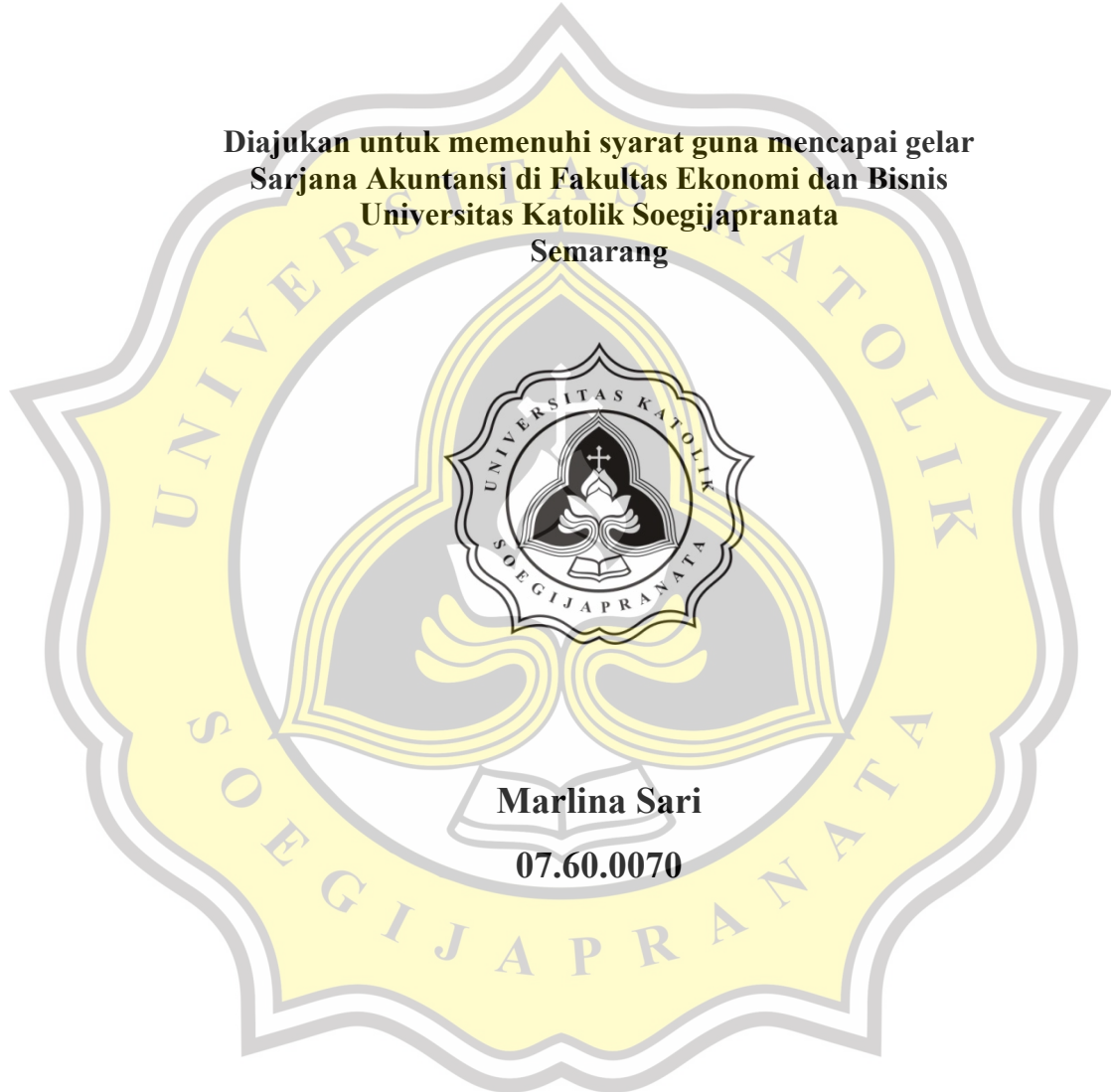
SEMARANG

2011

Skripsi

**PENGARUH FUNGSI PELATIHAN, PEMODELAN PERAN, DAN
DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA, KONFLIK
PERAN, DAN PRESTASI KERJA PROTEGES DALAM PEMENTORAN**

**Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar
Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang**



Marlina Sari

07.60.0070

JURUSAN AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

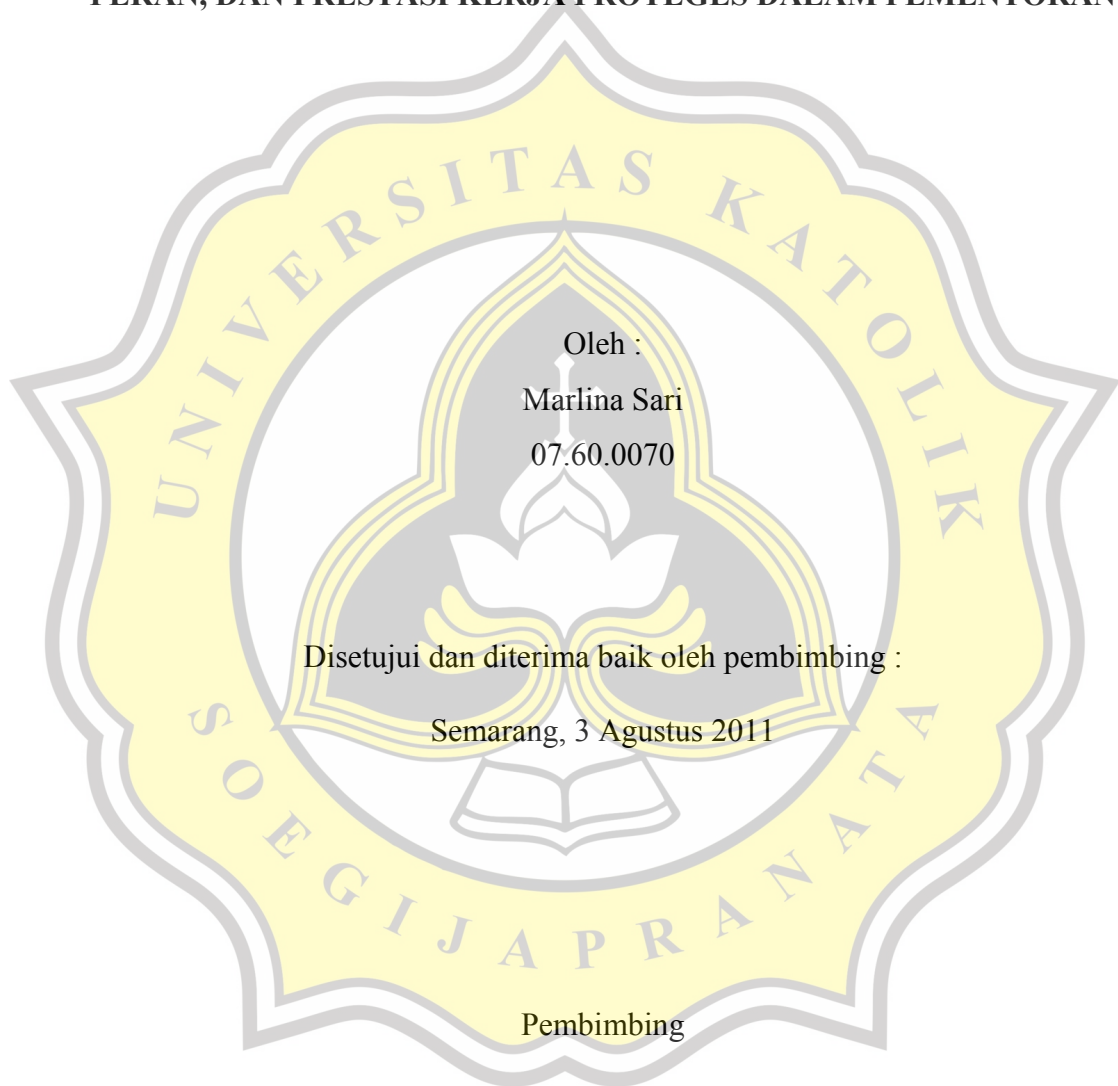
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

SEMARANG

2011

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH FUNGSI PELATIHAN, PEMODELAN PERAN, DAN
DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA, KONFLIK
PERAN, DAN PRESTASI KERJA PROTEGES DALAM PEMENTORAN**



S. Lily Indarto, SE., MM. Akt

Telah diterima dan disahkan oleh panitia penguji pada :

Selasa, 16 Agustus 2011. Skripsi dengan judul :

**PENGARUH FUNGSI PELATIHAN, PEMODELAN PERAN, DAN
DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA, KONFLIK
PERAN, DAN PRESTASI KERJA PROTEGES DALAM PEMENTORAN**

Oleh :

Marlina Sari

07.60.0070

Tim Penguji

Dr. Oct. Digdo Hartomo, SE., M.Si., Akt

Theresia Dwi Hastuti, SE., M.Si., Akt

Stefani Lily Indarto, SE., MM., Akt

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Katolik Soegijapranta Semarang

Prof. Dr. Andreas Lako

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

PENGARUH FUNGSI PELATIHAN, PEMODELAN PERAN, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA, KONFLIK PERAN, DAN PRESTASI KERJA PROTEGES DALAM PEMENTORAN

Benar-benar merupakan karya saya. Saya tidak mengambil sebagian atau seluruh karya orang lain yang seolah-olah saya akui sebagai karya asli saya. Apabila saya melakukan hal tersebut, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Katolik Soegijapranata.

Semarang, 20 Oktober 2011

Yang menyatakan,

Marlina Sari

Motto dan Persembahan

“ Stay hungry, stay foolish, don't be satisfied with what you get so far

“ (Steve Jobs, CEO Apple Inc.)

*“ IA membuat segala sesuatu indah pada waktunya,
bahkan IA memberikan kekekalan dalam hati mereka. Tetapi manusia
tidak dapat menyelami pekerjaan yang dilakukan ALLAH
dari awal sampai akhir ”*

(Pengkhotbah 3 : 11)

Karya ini kupersembahkan bagi :

Tuhan Yesus Kristus

Papa dan Mama

Koh Hendra dan Jie Novi

Ko Rudi

Terima kasih atas cinta,

dukungan dan doanya

yang selalu menyertaiku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dalam rangka memenuhi tugas akhir dan sekaligus melengkapi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata di Semarang.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus sumber harapan dan kekuatan dalam hidupku.
2. Ibu Stefani Lily Indarto, SE., MM., Akt selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Theresia Dwi Hastuti, SE., M.Si., Akt dan Dr. Octo. Digdo Hartomo, SE., M.Si., Akt selaku dosen penguji yang bersedia memberikan bimbingan revisi guna memperbaiki penulisan skripsi.
4. Bapak Prof. Dr. Andreas Lako selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Soegijapranata atas perhatian yang telah diberikan kepada mahasiswa Unika Soegijapranata
5. Ibu Yusni Warastuti, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Akuntansi
6. Papaku yang ada di surga sana. Finally, daddy's little girl had become a scholar!! Hahaha.. I hope you'll be proud of me. I love you pa, you're the source of my spirit. Untuk Mama, terimakasih untuk support, pengertian, kesabaran, dan doa yang tak henti-hentinya diberikan untukku selama proses penulisan skripsi ini. You're my inspiration, the best mommy and a great single parent!! Love u mom..

7. Hendra Sugiarto dan Novitasari Sugiarto, my lovely brother and sister. Terimakasih untuk dukungan kalian, terutama untuk pinjaman laptop dan sambungan internet. Thx guys..
8. Dr. Rudianto Sofwan, yang selalu menemani, mendukung, dan membantu penulisan skripsi ini. Thankyou ko *XOXO
9. Sahabat dan teman seperjuanganku, Mersa Alexandra dan Anita Yermia. Terimakasih sudah menjadi teman-teman terhebatku selama di Unika. Tak lupa untuk teman-teman Keluarga Cemara, terimakasih atas dukungan dan doa-doa kalian.
10. Teman-teman seperjuangan Akuntansi 07 yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
11. Segenap dosen dan karyawan Unika Soegijapranata yang telah member ilmu dan membantu selama masa perkuliahan
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang membacanya.

Semarang, 20 Oktober 2011

Penulis,

Marlina Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAKSI	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
1.4. Kerangka Pikir	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Mentoring.....	15
2.1.2 Fungsi Pelatihan.....	17
2.1.3 Fungsi Pemodelan Peran.....	19
2.1.4 Fungsi Dukungan Sosial.....	20
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	21
2.1.6 Konflik Peran.....	22
2.1.7 Prestasi Kerja	24
2.2 Pengembangan Hipotesis	25
2.2.1 Pengaruh fungsi pelatihan, pemodelan peran, dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja proteges dalam pementoran.....	25

2.2.2...Pengaruh fungsi pelatihan, pemodelan peran, dan dukungan sosial terhadap konflik peran proteges dalam pementoran	28
2.2.3...Pengaruh fungsi pelatihan, pemodelan peran, dan dukungan sosial terhadap prestasi kerja proteges dalam pementoran	32
2.3 Penelitian Terdahulu	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1 Populasi dan Sampel	37
3.1.1 Populasi	37
3.1.2 Sampel.....	37
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	41
3.4.1 Variabel Independen (X).....	41
a. Fungsi Pelatihan (X1).....	41
b. Fungsi Pemodelan Peran (X2)	42
c. Fungsi Dukungan Sosial (X3).....	42
3.4.2 Variabel Dependen (Y)	43
a. Kepuasan Kerja (Y1).....	43
a. Konflik Peran (Y2).....	44
a. Prestasi Kerja (Y3).....	45
3.5 Metode Analisis Data.....	46
3.5.1 Uji Kelayakan Data.....	46
a. Uji Validitas	46
b. Uji Reliabilitas	47
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
a. Uji Normalitas.....	48
b. Uji Heterokedastisitas	48
c. Uji Multikolinearitas	49
3.5.3 Uji Regresi Berganda	49
3.5.4 Uji Hipotesis	50

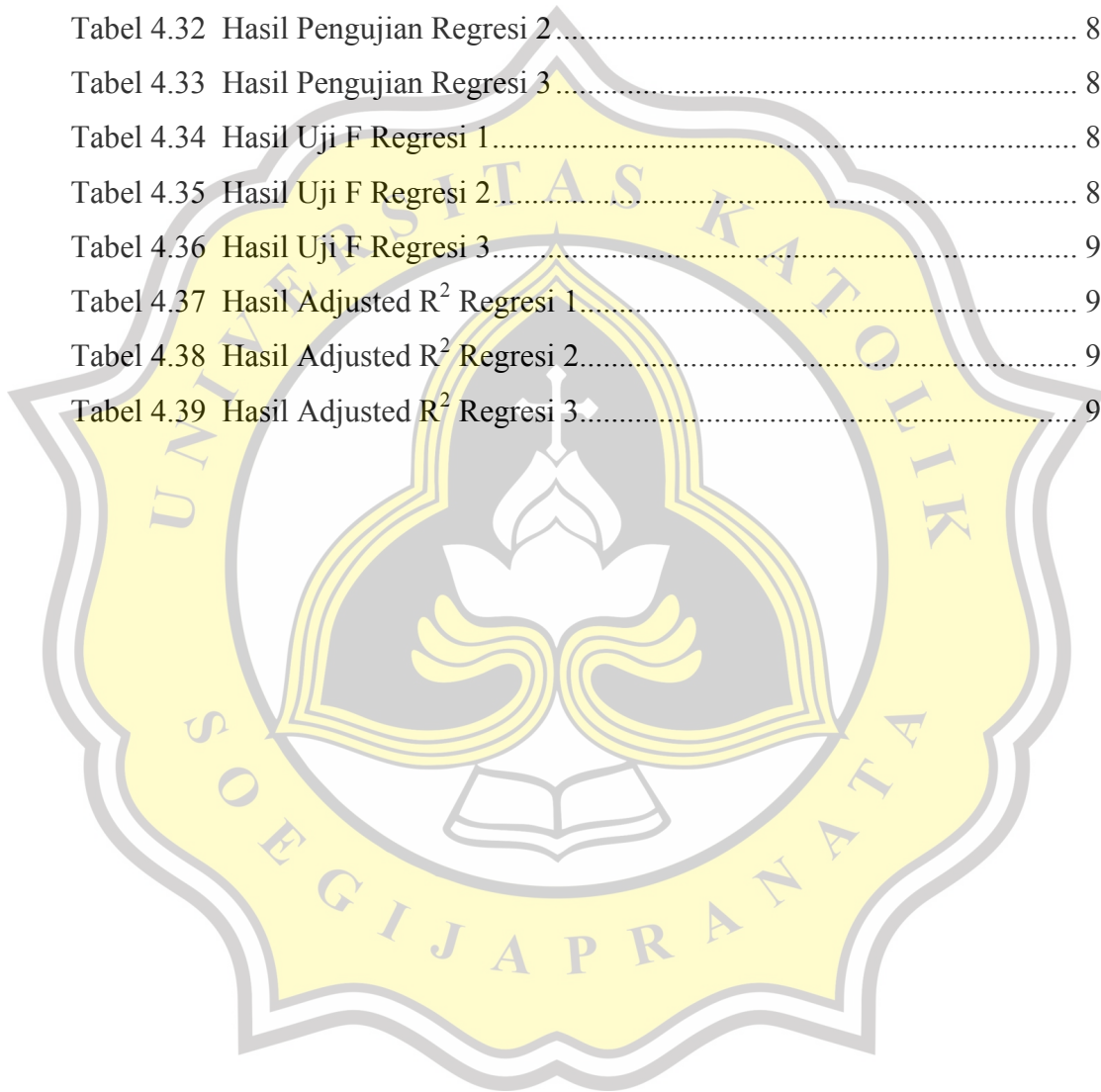
a. Uji t	50
b. Uji Model	52
c. Koefisien Determinasi (R^2)	52
BAB IV HASIL DAN ANALISIS.....	53
4.1 Gambaran Umum Responden	53
4.1.1 Responden menurut jenis kelamin	54
4.1.2 Responden menurut usia	55
4.1.3 Responden menurut pendidikan	56
4.1.4 Responden menurut jabatan	56
4.1.5 Responden menurut pengalaman bekerja	57
4.1.6 Responden menurut pengalaman mentoring	58
4.1.7 Crosstab	58
4.2 Pengujian Instrumen.....	63
4.2.1 Uji Validitas	63
a. Uji Validitas Fungsi Pelatihan	64
b. Uji Validitas Fungsi Pemodelan Peran	64
c. Uji Validitas Fungsi Dukungan Sosial	65
d. Uji Validitas Kepuasan Kerja	65
e. Uji Validitas Konflik Peran	66
f. Uji Validitas Prestasi Kerja	67
4.2.2 Uji Reliabilitas	67
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	68
a. Uji Normalitas	68
b. Uji Heterokedastisitas	71
c. Uji Multikolinearitas	75
4.3 Analisis Statistik Deskriptif	79
4.4 Uji Hipotesis 1	81
4.4.1 Uji Hipotesis 1a (H_{a1a}).....	82
4.4.2 Uji Hipotesis 1b (H_{a1b})	82
4.4.3 Uji Hipotesis 1c (H_{a1c}).....	82

4.5 Uji Hipotesis 2	83
4.5.1 Uji Hipotesis 2a (Ha2a).....	84
4.5.2 Uji Hipotesis 2b (Ha2b).....	84
4.5.3 Uji Hipotesis 2c (Ha2c).....	84
4.6 Uji Hipotesis 3	85
4.6.1 Uji Hipotesis 3a (Ha3a).....	86
4.6.2 Uji Hipotesis 3b (Ha3b).....	86
4.6.3 Uji Hipotesis 3c (Ha3c).....	87
4.7 Uji F	87
4.7.1 Uji F Regresi 1	88
4.7.2 Uji F Regresi 2	89
4.7.3 Uji F Regresi 3	90
4.8 Uji Adjusted R Square	90
4.8.1 Uji R ² Regresi 1	91
4.8.2 Uji R ² Regresi 2	92
4.8.3 Uji R ² Regresi 3	93
4.9 Pembahasan.....	93
BAB V PENUTUP.....	98
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Keterbatasan.....	100
5.3 Saran.....	101
5.4 Implikasi.....	102
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	34
Tabel 3.1 Daftar Kantor Akunblik di Semarang.....	38
Tabel 4.1 Kuesioner Kembali	53
Tabel 4.2 Responden menurut jenis kelamin.....	54
Tabel 4.3 Responden menurut usia.....	55
Tabel 4.4 Responden menurut pendidikan.....	56
Tabel 4.5 Responden menurut jabatan.....	56
Tabel 4.6 Responden menurut pengalaman bekerja.....	57
Tabel 4.7 Responden menurut pengalaman mentoring.....	58
Tabel 4.8 Crosstab Jenis kelamin * pendidikan.....	58
Tabel 4.9 Crosstab Jenis kelamin *jabatan	59
Tabel 4.10 Crosstab Jenis kelamin * mentoring.....	60
Tabel 4.11 Crosstab Pendidikan * jabatan.....	61
Tabel 4.12 Crosstab Pendidikan * mentoring.....	61
Tabel 4.13 Crosstab Jabatan * mentoring.....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Fungsi Pelatihan.....	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Fungsi Pemodelan Peran.....	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Fungsi Dukungan Sosial.....	65
Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas Konflik Peran.....	66
Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja.....	67
Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.21 Uji Normalitas RES_1	69
Tabel 4.22 Uji Normalitas RES_2	70
Tabel 4.23 Uji Normalitas RES_3	71
Tabel 4.24 Uji Heterokedastisitas AbsUt1.....	72
Tabel 4.25 Uji Heterokedastisitas AbsUt2.....	73
Tabel 4.26 Uji Heterokedastisitas AbsUt3.....	74

Tabel 4.27 Uji Multikolinearitas Regresi1	76
Tabel 4.28 Uji Multikolinearitas Regresi2.....	77
Tabel 4.29 Uji Multikolinearitas Regresi3.....	78
Tabel 4.30 Deskripsi Variabel Penelitian.....	79
Tabel 4.31 Hasil Pengujian Regresi 1	81
Tabel 4.32 Hasil Pengujian Regresi 2.....	83
Tabel 4.33 Hasil Pengujian Regresi 3.....	85
Tabel 4.34 Hasil Uji F Regresi 1.....	88
Tabel 4.35 Hasil Uji F Regresi 2.....	89
Tabel 4.36 Hasil Uji F Regresi 3.....	90
Tabel 4.37 Hasil Adjusted R ² Regresi 1.....	91
Tabel 4.38 Hasil Adjusted R ² Regresi 2.....	92
Tabel 4.39 Hasil Adjusted R ² Regresi 3.....	93



ABSTRAKSI

Dalam dunia kerja, karyawan baru (protégés) biasanya mengalami kesulitan beradaptasi. Hal ini menimbulkan efek yang kurang menguntungkan bagi organisasi. Karena itu diperlukan cara untuk membantu protégés melalui proses adaptasi, salah satunya adalah dengan memberikan program mentoring.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah fungsi- fungsi mentoring (pelatihan, pemodelan peran, dan dukungan sosial) berpengaruh terhadap kepuasan kerja, konflik peran, dan prestasi kerja auditor dalam pementoran.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel fungsi-fungsi mentoring berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Artinya, semakin besar fungsi mentoring yang dirasakan maka kepuasan dan prestasi kerja meningkat.

Penelitian ini juga menemukan bahwa fungsi pelatihan berpengaruh negatif terhadap konflik peran, fungsi pemodelan peran tidak berpengaruh terhadap konflik peran dan juga fungsi dukungan sosial berpengaruh positif terhadap konflik peran.

Kata kunci : mentoring, fungsi mentoring, pelatihan, dukungan sosial, pemodelan peran, kepuasan kerja, konflik peran, prestasi kerja