

**PENGARUH FUNGSI *MENTORING* TERHADAP KONFLIK PERAN, PRESTASI KERJA,
KEPUASAN KERJA DAN KETIDAKJELASAN PERAN AUDITOR
(Study Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)**



NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan untuk memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Disusun Oleh:

NURHAYATI

B 200 090 317

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca Naskah Publikasi dengan judul:

**PENGARUH FUNGSI *MENTORING* TERHADAP KONFLIK PERAN, PRESTASI KERJA,
KEPUASAN KERJA DAN KETIDAKJELASAN PERAN AUDITOR
(Study Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)**

Yang ditulis oleh:

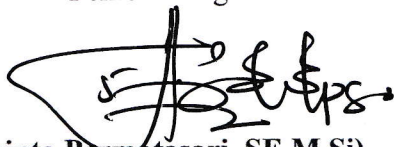
NURHAYATI

B 200 090 317

Penandatanganan berpendapat bahwa Naskah Publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 25 Maret 2014

Pembimbing II



(Shinta Permatasari, SE, M.Si)

Pembimbing I



(Fauzan SE, MSi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, SE, M.Si.)

**PENGARUH FUNGSI *MENTORING* TERHADAP KONFLIK PERAN, PRESTASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
KETIDAKJELASAN PERAN AUDITOR**

(Study Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)

NURHAYATI

B 200 090 317

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN AKUNTANSI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2014

Aya_317@yahoo.co.id

ABSTRAK

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat saat sekarang ini dapat memicu persaingan yang semakin meningkat diantara pelaku bisnis. Berbagai macam usaha untuk meningkatkan pendapatan dan agar tetap dapat bertahan dalam menghadapi persaingan tersebut terus dilakukan oleh para pengelola usaha. Salah satunya kebijakan yang selalu ditempuh oleh pihak perusahaan adalah dengan melakukan pemeriksaan laporan keuangan perusahaan oleh pihak ketiga yaitu auditor sebagai pihak yang independen. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 auditor dengan menggunakan *convenience sampling*. Teknik analisis data dengan menggunakan uji regresi linier sederhana.

Hasil analisis data pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan : 1) Fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap konflik peran auditor. nilai koefisien fungsi *mentoring* sebesar -0,438 dengan parameter positif (-), nilai $t_{hitung} (-4,073) > t_{tabel} (2,002)$ dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu H_1 terdukung secara statistik. 2) Fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor. nilai koefisien fungsi *mentoring* sebesar 0,196 dengan parameter positif (+), nilai $t_{hitung} (5,316) > t_{tabel} (2,002)$ dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu H_2 terdukung secara statistik. 3) Fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. nilai koefisien fungsi *mentoring* sebesar 0,675 dengan parameter positif (+), nilai $t_{hitung} (3,919) > t_{tabel} (2,002)$ dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu H_3 terdukung secara statistik. 4) Fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap ketidakjelasan peran auditor. nilai koefisien fungsi *mentoring* sebesar 0,311 dengan parameter positif (+), nilai $t_{hitung} (3,986) > t_{tabel} (2,002)$ dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu H_4 terdukung secara statistik.

Kata kunci: Fungsi *Mentoring*, Konflik Peran, Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja, Ketidakjelasan Peran.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat saat sekarang ini dapat memicu persaingan yang semakin meningkat diantara pelaku bisnis. Berbagai macam usaha untuk meningkatkan pendapatan dan agar tetap dapat bertahan dalam menghadapi persaingan tersebut terus dilakukan oleh para pengelola usaha. Salah satunya kebijakan yang selalu ditempuh oleh pihak perusahaan adalah dengan melakukan pemeriksaan laporan keuangan perusahaan oleh pihak ketiga yaitu auditor sebagai pihak yang independen.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Swarima dan Amilin, (2008) dengan menambah dua variable yaitu prestasi kerja dan kepuasan kerja dari Cahyono, (2005). Sampel yang digunakan berasal dari auditor yang bekerja dalam KAP yang digunakan untuk analisis data. Kantor akuntan publik dipilih karena merupakan badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi akuntan publik dalam memberikan jasanya, selain itu merupakan tempat para auditor bekerja.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap konflik peran auditor?
2. Apakah fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor?
3. Apakah fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor?
4. Apakah fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap ketidakjelasan peran auditor?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Peran dan Tanggung Jawab Auditor

Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Salah satu tugas akuntan publik dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan ekonomi.

B. Fungsi *Mentoring*

Fungsi *mentoring* adalah suatu bentuk interaksi antara atasan dan bawahan yang dipandang penting bagi organisasi untuk menyampaikan dan mendapatkan informasi mengenai proses dan peraturan-peraturan organisasional, kritik dan umpan balik selama penyelesaian tugas yang kompleks, tindakan alternatif, membantu menyatukan individu dalam organisasi, serta cara mengatur hubungan kerja dengan kelompok, teman sekerja dan atasan (dreher dan ash,1990 dalam swarima dan Amilin, 2008).

C. Konflik Peran

Konflik peran dimaksudkan dengan adanya perbedaan kepentingan atau persepsi tentang pekerjaan, pertentangan akibat tekanan peraturan dan dua rangkaian tuntutan yang bertentangan (kahn.et.al,.1964; Yunilma, 2000 dalam Swarima dan Amilin 2008). Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang di terima (dalam hal ini professional) secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikanya perintah yang lain. Seorang yang professional dalam pelaksanaan tugasnya, terutama ketika menghadapi suatu masalah tertentu, akan sering menerima dua perintah sekaligus.

D. Prestasi Kerja

Wayan (2000) dalam Cahyono (2008) mendefinisikan prestasi kerja sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan pada hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*.

E. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996) dalam Rahayu (2011) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka, atau suatu perasaan pegawai atau tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran obyektif dan niat perilaku.

F. Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran adalah ketidakpastian karyawan terhadap tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya serta kurang jelasnya pemahaman terhadap penilaian atas sehubungan dengan peran yang diberikan kepadanya. (Jhonson dan Stisson; Anastasi, 1993 dalam swarima dan Amilin 2008).

G. Hubungan *Mentoring* dengan Konflik Peran

Teori *mentoring* menghimbau agar pementor memberikan pengaruh positif pada peserta mentoringnya, membantunya menyesuaikan diri dengan peran organisasionalnya. Pementor dipandang sebagai sumber penting untuk mendapatkan informasi-informasi tentang proses-

proses organisasi, untuk menjalin hubungan dengan anggota-anggota penting organisasi, memberikan umpan balik penting pada masa-masa penugasan yang sulit dan tempat belajar untuk mengatur kelompok-kelompok kerja, rekan-rekan kerja dan atasan (Dreher & Ash, 1990; Kram, 1988 dalam Cahyono, 2005)

H. Hubungan *Mentoring* dengan Prestasi Kerja

Penelitian-penelitian *mentoring* menemukan bahwa hubungan-hubungan *mentoring* berkorelasi dengan hasil-hasil kerja positif, termasuk kompensasi yang lebih besar dan promosi yang lebih cepat serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dalam penelitian kali ini, diperkirakan bahwa *mentoring* berkorelasi langsung dengan dua hasil kerja yaitu : berkorelasi positif dengan prestasi kerja. (Dreher & Ash, 1990 dalam Cahyono 2005)

I. Hubungan *Mentoring* dengan Kepuasan Kerja

Penelitian-penelitian *mentoring* menemukan bahwa hubungan-hubungan *mentoring* berkorelasi dengan hasil-hasil kerja positif, kepuasan kerja yang lebih tinggi. Menurut Harold E. Burt dalam Cahyono (2005). Mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah pertama faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan manager dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja. Kedua faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin. Ketiga adalah faktor-faktor luar, yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan. Sedangkan pendapat lain di kemukakan oleh Ghishiselli dan Brown (1950) dalam cahyono (2005). Mengemukakan ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu antara lain kedudukan, pangkat atau golongan, umur, jaminan financial dan jaminan sosial serta mutu pengawasan.

J. Hubungan *Mentoring* dengan Ketidakjelasan Peran

Penelitian Rahmiati (2002) dalam Swarima dan Amilin (2008), menginvestigasikan hubungan antara *mentoring* dengan tekanan peran (konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran dan persepsi ketidakpastian lingkungan) dan *job outcomes* (kinerja dan keinginan berpindah). Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa keberadaan *mentoring* dalam kantor akuntan publik akan menurunkan konflik peran, ketidakjelasan peran, dan persepsi ketidakpastian lingkungan yang dialami oleh akuntan.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survei. Penelitian dengan metode survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan meminta tanggapan dari responden, baik langsung maupun tidak langsung. Kuestioner digunakan sebagai alat bantu dalam penelitian survei (Subiyanto, 2006: 68). Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif diskriptif, dimana penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh fungsi *mentoring* terhadap konflik peran, prestasi kerja, kepuasan kerja dan ketidakjelasan peran auditor.

B. Populasi Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Subagyo, 1998: 107). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Surakarta dan Yogyakarta

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Djarwanto dan Subagyo, 1998: 108). Subiyanto (2000: 90) memberikan penjelasan mengenai sampel yang baik harus mengandung dua kriteria yaitu kecermatan (*accuracy*) dan ketepatan (*precision*).

C. Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 2000: 55). Data primer dalam penelitian ini meliputi jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner.

D. Metode Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di wilayah Surakarta dan Yogyakarta dengan memberikan kesepakatan waktu yang telah disepakati bersama.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Perolehan Sampel

Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Surakarta dan Yogyakarta yang bersedia dijadikan objek penelitian, dari 15 KAP hanya 6 KAP yang bersedia dijadikan objek penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling* yaitu populasi yang dipilih tidak terbatas sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel yang paling cepat dan mudah (Indriantoro dan Supomo, 1999: 130). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV.1
Penentuan Sampel Penelitian

No	KAP	Kota	Jumlah Responden
1.	KAP Drs. Abdul Muntalib	Yogyakarta	10
2.	KAP Drs. Hadiono	Yogyakarta	10
3.	KAP Drs. Henry Susanto	Yogyakarta	10
4.	KAP Busroni dan Payamta	Surakarta	10
5.	KAP Wartono	Surakarta	10
6.	KAP Drs.Hanung Triatmoko, Ak	Surakarta	10
Jumlah			60

Catatan: daftar KAP di lampiran 1

Masing-masing KAP hanya bersedia mengisi 10 kuesioner sehingga jumlah responden berjumlah 60 responden.

A. Pembahasan

1. Hubungan Fungsi *Mentoring* dengan Konflik Peran

Hipotesis pertama menyatakan bahwa “fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap konflik peran auditor”. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai koefisien fungsi *mentoring* sebesar -0,438 dengan parameter negatif (-), nilai $t_{hitung} (-4,073) > t_{tabel} (2,002)$ dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap konflik peran auditor.

2. Hubungan Fungsi *Mentoring* dengan Prestasi Kerja

Hipotesis kedua menyatakan bahwa “fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor”. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai koefisien fungsi *mentoring* sebesar 0,196 dengan parameter positif (+), nilai $t_{hitung} (5,316) > t_{tabel} (2,002)$ dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf signifikansi 5%, maka fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta).

3. Hubungan Fungsi *Mentoring* dengan Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa “fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor”. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai koefisien fungsi *mentoring* sebesar 0,675 dengan parameter positif (+), nilai $t_{hitung} (3,919) > t_{tabel} (2,002)$ dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf signifikansi 5%, maka fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta).

4. Hubungan Fungsi *Mentoring* dengan Ketidakjelasan Peran

Hipotesis keempat menyatakan bahwa “fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap ketidakjelasan peran auditor”. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai koefisien fungsi *mentoring* sebesar 0,311 dengan parameter positif (+), nilai $t_{hitung} (3,986) > t_{tabel} (2,002)$ dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf signifikansi 5%, maka fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap ketidakjelasan peran auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta).

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap konflik peran auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta). Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai koefisien fungsi *mentoring* sebesar -0,438 dengan parameter negatif (-), nilai $t_{hitung} (-4,073) > t_{tabel} (2,002)$ dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu H_1 terdukung secara statistik.

2. Fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta). Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai koefisien fungsi *mentoring* sebesar 0,196 dengan parameter positif (+), nilai t_{hitung} (5,316) > t_{tabel} (2,002) dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu H_2 terdukung secara statistik.
3. Fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta). Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai koefisien fungsi *mentoring* sebesar 0,675 dengan parameter positif (+), nilai t_{hitung} (3,919) > t_{tabel} (2,002) dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu H_3 terdukung secara statistik.
4. Fungsi *mentoring* berpengaruh terhadap ketidakjelasan peran auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta). Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai koefisien fungsi *mentoring* sebesar 0,311 dengan parameter positif (+), nilai t_{hitung} (3,986) > t_{tabel} (2,002) dan signifikan ($p=0,000$) pada taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu H_4 terdukung secara statistik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh serta adanya keterbatasan dalam penelitian, sehingga saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Agar dapat memastikan bahwa kuesioner yang dikirim benar-benar diisi oleh objek yang diinginkan peneliti maka penelitian selanjutnya seharusnya memperkuat dengan metode wawancara atau observasi secara langsung.
2. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menambah sampel tidak hanya pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta saja tetapi mungkin dengan sampel

seluruh Kantor Akuntan Publik se-karisidenan Surakarta akan didapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

3. Untuk meningkatkan konflik peran auditor, prestasi kerja auditor, kepuasan kerja auditor, ketidakjelasan peran auditor maka semua pihak yang ada dalam instansi perlu menyadari pentingnya fungsi *mentoring* tersebut. fungsi *mentoring* berperan untuk mencoba menanggulangi permasalahan-permasalahan yang dialami auditor, karena fungsi *mentoring* merupakan suatu bentuk sistem pengendalian yang berlangsung dalam sebuah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, Wulida 2004. *Pengaruh Fungsi Mentoring Terhadap Kepuasan Kerja dan Stress Peran terhadap Pembelajaran Personal Sebagai Variabel Pemediasi*. Tesis Tidak dipublikasikan, Universitas Gajah Mada.
- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Manajemen Penelitian*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Cahyono, Dwi 2005. Pengaruh Mentoring Terhadap Kepuasan Kerja, Konflik Peran dan Prestasi Kerja Serta Niatan Untuk Berpindah. *SNA VIII Solo*,
- Cahyono, Dwi 2011. Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran dan Konflik Peran sebagai Mediasi antara Program *Mentoring* dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Niat ingin Pindah. *SNA XIV www.sna14aceh.com*.
- Cahyono, Dwi. 2008. *Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran dan Konflik Peran Sebagai Mediasi Antara Program Mentoring dengan Kepuasan Kerja dan Niat Ingin Pindah*. Disertasi Universitas Diponegoro. Didownload dari: Perpustakaan elektronik UNDIP: <http://www.e-prints.undip.acid>
- Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia. 2014. Daftar Kantor Akuntan Publik: <http://www.iapi.or.id> diakses pada tanggal 15 maret 2014.
- Djarwanto PS dan Subagyo P.1998. *Statistik Induktif*, BPF. Yogyakarta.
- Dwita, Sany. 2008. Pengaruh Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Economac*, Volume 8, Nomor 1: April.
- Fanani, Hanif dan Subroto 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *JAAI*. Volume 5, Nomor 2: Desember.
- Firdaus, 2007. Hubungan antara Mentoring, Tekanan Peran dan Kinerja Akuntan Pendidik. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Volume II Nomor 2: Desember*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Halim, Abdul. 2003. *Dasar-Dasar Auditing Laporan Keuangan*. Yogyakarta:YKPN

Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. 1999. *Metode penelitian Bisnis untuk Manajemen*. Yogyakarta:BPFE

Marzuki. 2000. *Metodologi Riset*, Yogyakarta; BPFE-UII Yogyakarta.

Rahmawati, 2012 . Pengaruh Fungsi Mentoring dan Partisipasi dalam Penetapan Tujuan Terhadap Kualitas Hubungan Supervisor-Auditor: Peran Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi.

Swarima dan Amilin 2008. Persepsi Auditor Tentang Pengaruh Fungsi Mentoring Terhadap Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran dalam Pelaksanaan Tugas Audit. *Jurnal Akuntabilitas*.

Wirjono, 2011. Peran Mentor, Intensitas Berpindah Kerja dan Hambatan yang dirasakan Akuntan Wanita dalam Mentoring di Kantor Akuntan Publik. *Media Riset Akuntansi Volume 2; No 1 Agustus 2011*.