

Prestasi Kerja Protégés Ditinjau dari Fungsi Pementoran dan Kompleksitas Tugas

Stefani Lily Indarto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Akuntansi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang
Jl. Pawiyatan Luhur Sel. IV No.1, Bendan Duwur, Kec. Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Email: sli@unika.ac.id

Email Penulis Korespondensi: sli@unika.ac.id

Abstrak—Penilaian prestasi menjadi umpan balik bagi para pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya, serta membantu para pegawai dalam menyusun program pengembangan karirnya dengan lebih tepat untuk kepentingan organisasinya. Namun bagi karyawan baru tentunya sangat dibutuhkan mentoring dalam setiap penugasannya supaya dapat terlaksana dengan baik. Mentoring ini dapat membantu setiap karyawan baru (protégés) dan membangun interpersonal antar karyawan. Di dalam Kantor Akuntan Publik para staf auditor juga dituntut untuk mempunyai pengetahuan yang baik agar tidak terjadi kesalahan dalam memberikan audit judgment dan menyelesaikan penugasan auditnya yang terkadang sangat kompleks. Untuk itu diperlukan proses mentoring agar para staf auditor baru tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan lapangannya. Penelitian ini membagi mentoring berdasarkan aktivitas hubungan pementoran, yaitu fungsi pelatihan, dan fungsi pemodelan peran dan fungsi pendukung sosial dan melihat pengaruh kompleksitas tugas terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh para staf auditornya. Responden dalam penelitian ini adalah staf auditor eksternal yang bekerja di KAP Kota Semarang yang memiliki pengalaman bekerja sebagai auditor junior kurang dari 3 tahun. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Dari hasil penelitian ternyata fungsi pelatihan, fungsi pemodelan peran, dan fungsi dukungan sosial mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja protégés, namun kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor junior. Penelitian ini memberikan gambaran yang lebih luas mengenai manfaat mentoring bagi auditor junior, secara spesifik fungsi-fungsi mentoring mana saja yang efektif dalam meningkatkan prestasi kerja para auditor junior.

Kata Kunci: Pelatihan; Pemodelan Peran; Dukungan Sosial; Kompleksitas Tugas; Prestasi Kerja

Abstract—Performance appraisal serves as feedback for employees to improve their work performance, as well as assisting employees in preparing more appropriate career development programs for the benefit of their organization. But for new employees, of course, mentoring is needed in every assignment so that it can be carried out properly. This mentoring can help each new employee (protégés) and build interpersonal relationships between employees. In the Public Accounting Firm, auditor staff are also required to have good knowledge so that mistakes do not occur in giving audit judgments and completing audit assignments which are sometimes very complex. For this reason, a mentoring process is needed so that the new auditor staff can complete their field work. This study divides mentoring based on mentoring relationship activities, namely the training function, and the role modeling function and social support function and looks at the effect of task complexity on work performance produced by the auditor staff. Respondents in this study were external auditor staff who worked at KAP Semarang City who had experience working as junior auditors for less than 3 years. Data obtained by distributing questionnaires. From the research results it turns out that the training function, the role modeling function, and the social support function have a positive influence on the work performance of the protégés, but the task complexity has no effect on the work performance of the junior auditors. This study provides a broader picture of the benefits of mentoring for junior auditors, specifically which mentoring functions are effective in increasing the work performance of junior auditors.

Keywords: Training; Role Modeling; Social Support; Task Complexity; Job Performance

1. PENDAHULUAN

Salahsatu keberhasilan organisasi ditentukan oleh keahlian dan kemampuan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut (Al-Neama & Ahmed, 2019). Penilaian prestasi menjadi umpan balik bagi para pegawainya untuk mendorong peningkatan prestasi kerjanya, serta membantu para pegawai dalam menentukan rencana karirnya dan menyusun program pengembangan karir dengan lebih tepat sesuai dengan kebutuhan para pegawai yang disesuaikan dengan kepentingan organisasinya. Kesulitan untuk beradaptasi ini akan menimbulkan efek yang kurang menguntungkan bagi prestasi kerja protégés maupun bagi organisasinya.

Setiap pegawai baru (protégés) pasti membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan memahami cara kerja, budaya organisasi, nilai yang ada di organisasi tempatnya bekerja, serta dalam hubungan dengan rekan-rekan kerjanya. Untuk itu diperlukan cara yang dapat membantu protégés melalui proses adaptasi tersebut, baik itu melalui *mentoring program*, *coaching program*, ataupun *competence and soft skill training program*. Dari beberapa cara adaptasi tersebut, *mentoring* lebih dipilih karena hubungannya yang cenderung berlangsung lama dan berfokus pada pengembangan, baik di bidang karier profesional maupun menggunakan pendekatan menyeluruh untuk meningkatkan karier pegawai. Mentoring merupakan bagian dari pengembangan budaya prestasi kerja yang penting karena tiga alasan. Pertama, mentoring menyumbangkan pembentukan rasa kesatuan dengan meningkatkan penerimaan nilai dasar organisasi di dalam organisasi. Kedua, aspek sosialisasi mentoring juga meningkatkan rasa keanggotaan dan yang ketiga mentoring dapat meningkatkan hubungan antar pribadi di antara anggota organisasi. Penelitian-penelitian mentoring yang dilakukan oleh Scandura (2005), dan Allen et. al. (2004) menemukan bahwa hubungan mentoring berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dari program *mentoring*, para karyawan cenderung akan belajar dan terinspirasi dari pengalaman mentor. Mentoring adalah hubungan yang saling mendukung antara seorang junior dengan seniornya yang menawarkan dukungan, arahan, dan bantuan secara konkrit ketika junior melalui periode-periode sulit memperoleh tugas-tugas

penting atau memperbaiki masalah-masalah yang sudah ada (Jyoti & Rani, 2019). Salahsatu proses adaptasi tersebut juga dialami di kantor akuntan publik (KAP).

KAP sebagai organisasi penyedia jasa atestasi dituntut untuk dapat memberikan hasil audit yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas hasil audit adalah kualitas dari auditor – auditor yang melakukan audit. Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Selanjutnya, dalam melaksanakan audit untuk sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan audit. Untuk dapat mencapai keahlian yang disyaratkan, maka auditor tidak cukup hanya mendapatkan pendidikan formal saja, namun juga harus melalui pelatihan teknis berupa pengalaman-pengalaman dalam menjalankan praktek audit. Saat menjalankan praktek audit, auditor yang baru memulai karirnya sebagai auditor biasanya akan memperoleh pengalaman profesionalnya dari supervisor yang memadai dan mendapatkan review atas pekerjaannya dari atasannya yang lebih berpengalaman. Proses ini membentuk hubungan pementoran dalam Kantor Akuntan Publik. Sui, et al (2018) menjelaskan bahwa mentoring yang ada pada KAP merupakan proses komunikasi informal karena komunikasi terjadi di luar sistem komunikasi formal organisasi. Mentoring informal cenderung berkembang dalam lingkungan kerja yang memberikan kesempatan bagi mentor dan proteges untuk berinteraksi dan mengobservasi satu sama lain, sedangkan mentoring formal biasanya didasarkan pada metode *matching*. *Matching* dilakukan dengan penugasan pegawai secara acak berdasarkan pemilihan dari file pegawai dan dilaksanakan tanpa menyelidiki kebutuhan dan tujuan pegawai. Kelemahan mentoring formal ini adalah kurangnya komitmen dari mentor untuk meluangkan waktu dan usaha bagi proteges.

Lillo (2018) menemukan bahwa banyak manajer KAP yang mempunyai mentor, sedang level staf dengan jabatan yang lebih rendah tidak memiliki mentor. Staf yang memiliki mentor menjelaskan bahwa dirinya merasa memiliki pemikiran dan tindakan yang sesuai dengan KAP, mendapat dukungan, dan bimbingan yang cukup dalam promosi, dan lebih memahami kebijakan KAP. Mentoring dapat mengubah auditor baru menjadi orang yang berfungsi penuh dalam mempromosikan dan mendukung nilai serta keyakinan dasar organisasi.

Penelitian ini membagi mentoring berdasarkan aktivitas hubungan pementoran. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Apisti (2017) dan Scandura (2005) menemukan bahwa mentor memiliki tiga fungsi, yaitu fungsi pelatihan (*career/ vocational/ coaching function*), fungsi pendukung sosial (*social support function*), dan fungsi pemodelan peran (*role modeling function*). Pelatihan menurut Peiro, et al (2020) merupakan suatu usaha dalam membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya dan nantinya dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam fungsi pelatihan, mentor juga bertindak membimbing protégés : (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan manajer. Selain itu, menurut Lesser (2021) pelatihan memberikan kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya sendiri dengan lebih baik atau membantu para protégés. Dalam fungsi pendukung sosial, mentor bertindak sebagai orang kepercayaan dan teman protégés. Mentor juga berfungsi sebagai konselor untuk protégés dengan mendengarkan masalah mereka dan menawarkan strategi dan saran untuk membantu dalam pengambilan keputusan mereka. Fungsi pendukung sosial bukan berarti sekedar memberikan bantuan, tetapi yang penting adalah bagaimana persepsi si penerima (protégés) terhadap makna dari bantuan tersebut. Hal itu erat hubungannya dengan ketepatan dukungan sosial yang diberikan, dalam arti bahwa orang yang menerima sangat merasakan manfaat bantuan bagi dirinya, karena sesuatu yang aktual dan memberikan kepuasan. Sedangkan dalam fungsi pemodelan peran, protégés mempelajari perilaku yang tepat dengan mengamati tingkah laku dan cara-cara pengambilan keputusan oleh mentornya. Dalam fungsi pemodelan peran, seorang mentor diharapkan dapat dipandang sebagai orang yang memberikan dorongan, inspirasi, dan sikap-sikap positif oleh protégés. Kelemahan dari fungsi ini adalah ketika orang yang menjadi *role model* berbuat kesalahan, maka kesalahan tersebut tanpa disadari dapat ditiru oleh orang yang terinspirasi. Oleh karena itu, orang yang berperan sebagai *role model* harus senantiasa bertindak hati-hati dalam setiap pengambilan keputusan. Penelitian-penelitian mentoring yang dilakukan oleh Scandura (2005), Allen et. al. (2004), menemukan bahwa hubungan mentoring berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Kompleksitas tugas menyebabkan auditor mengalami kesulitan apabila dihadapkan dengan tugas yang banyak dan berbeda. Semakin kompleks pekerjaan menjadikan auditor tidak konsisten dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan mempengaruhi prestasi kerja auditor. Salit (2016) menyatakan kekompleksan tugas yang ada berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja auditor. Tuntutan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan dengan waktu penyelesaian yang cepat biasanya membuat seorang auditor tertekan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Auditor cenderung melakukan perilaku menyimpang ketika mendapat tekanan anggaran waktu. Menurut Rustan (2021) tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif pada prestasi kerja auditor.

Meskipun sudah banyak penelitian yang membuktikan pengaruh mentoring terhadap prestasi kerja, namun penelitian-penelitian tersebut belum secara spesifik membuktikan fungsi mentoring mana yang paling mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fungsi pelatihan, fungsi pemodelan peran, fungsi dukungan sosial, dan kompleksitas tugas terhadap prestasi kerja protégés.

Bagi organisasi khususnya KAP, hasil penelitian diharapkan dapat memberi petunjuk kepada pimpinan KAP dalam mempertimbangkan perlunya pengadaan program mentoring dan mengetahui fungsi mentoring mana yang paling berpengaruh khususnya bagi pengembangan auditor junior yang baru memasuki dunia kerja (protégés). Bagi auditor junior (protégés), penelitian ini diharapkan dapat memberi dorongan bagi auditor junior yang baru saja mulai memasuki dunia kerja untuk mengikuti program-program mentoring, baik formal maupun informal sehingga dapat mencapai

kepuasan kerja, meminimalkan tingkat konflik peran, dan meningkatkan prestasi kerja mereka. Bagi auditor senior, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong auditor senior sebagai salah satu pihak yang menentukan kesuksesan mentoring untuk lebih aktif dalam membantu protégés beradaptasi melalui pembentukan hubungan mentor- protégés sehingga nantinya dapat terbentuk suatu tim kerja yang solid dan berkualitas.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini merupakan semua staf auditor eksternal yang bekerja di KAP Kota Semarang, Jawa Tengah yang mana terdaftar di direktori KAP dan akuntan publik tahun 2020 yang diterbitkan oleh IAPI. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* dengan kriteria (1) Auditor KAP di Kota Semarang, (2) Bersedia menjadi responden, serta (3) Auditor junior yang memiliki pengalaman bekerja sebagai auditor kurang dari 3 tahun.

2.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini yaitu data primer. Data diperoleh dari jawaban kuesioner para responden yang merupakan auditor eksternal di KAP Kota Semarang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan yang diperoleh

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *survey*, dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Setiap responden memberi satu jawaban untuk setiap nomor yang tersedia dalam kuesioner. Kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert (1) untuk nilai terendah dengan jawaban sangat tidak setuju sampai dengan nilai tertinggi (5) untuk jawaban sangat setuju.

2.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Fungsi Pelatihan merupakan fungsi dimana mentor menganjurkan kepada anak didiknya bagaimana untuk mengejar dan mengembangkan karirnya. Melalui fungsi pelatihan, mentor menyediakan kesempatan untuk mengerjakan tugas yang menantang, memberikan pembinaan untuk mempelajari alur organisasi, dan mencalonkan anak didik untuk kesempatan promosi (Scandura, 2005)

Pemodelan peran merupakan proses dimana anak didik mempelajari perilaku yang sesuai hanya dengan mengamati apa yang dilakukan mentornya. Mentor berfungsi sebagai objek kekaguman dan memberikan contoh yang diinginkan dengan diidentifikasi oleh anak didik (Scandura, 2005).

Fungsi dukungan sosial merupakan fungsi dimana mentor bertindak sebagai orang yang dipercaya sekaligus teman. Fungsi pendukung sosial meningkatkan pengertian protégés terhadap kompetensi dan efektivitas dan mungkin mengurangi stres dalam pekerjaan (Scandura, 2005).

Kompleksitas tugas merupakan kondisi kompleksnya penugasan yang menjadikan penugasan tersebut sulit untuk dilakukan disertai dengan keterbatasan kemampuan, kapabilitas, dan keahlian (Apisti, 2017).

Prestasi kerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya (Abun, et al, 2021).

2.5 Metode Analisis Data

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kelayakan data dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Uji asumsi klasik juga dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Uji fit model dan koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dan menguji ketepatan model. Metode analisis data penelitian ini menggunakan program SPSS terhadap data yang berbentuk angka sehingga data yang terkumpul dapat diuji secara kumulatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, responden yang dipilih adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Semarang berjumlah 76 responden. Adapun gambaran responden disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden

Keterangan		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jenis Kelamin	Wanita	29	38,2	38,2	38,2
	Pria	47	61,8	61,8	100
Pendidikan	S1	65	85,5	85,5	85,5
	S2	11	14,5	14,5	100

Dari tabel frekuensi jenis kelamin di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden wanita sebanyak 29 orang (38,2%) dan pria sebanyak 47 orang (61,8%) dengan total responden sebanyak 76 orang (100 %). Sedangkan pada tabel frekuensi pendidikan diketahui bahwa responden yang berpendidikan S1 sebanyak 65 orang (85,5%) dan yang berpendidikan S2 sebanyak 11 orang (14,5%). Dengan total responden sebanyak 76 orang (100%). Jadi, responden yang lebih banyak berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin pria dan berpendidikan S1.

Tabel 2. Deskripsi Responden

Keterangan	N	Minimum	Maximum	Mean
Usia	76	21	34	26,7
Pengalaman	76	4	28	16,4

Dari tabel usia di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki usia minimal 21 tahun dan usia maksimal 34 tahun, dengan rata-rata usia responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 26 tahun. Sedangkan dari pengalaman kerja diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja minimal 4 bulan dan maksimal 28 bulan (usia maksimal 2 tahun 3 bulan), dengan rata-rata pengalaman responden sebanyak 1 tahun 4 bulan. Untuk pengujian validitas diketahui bahwa instrumen pada semua variabel memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga instrumen tersebut dikatakan valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Fungsi pelatihan	0,927	RELIABEL
Fungsi pemodelan peran	0,958	RELIABEL
Fungsi dukungan sosial	0,932	RELIABEL
Kompleksitas tugas	0,879	RELIABEL
Prestasi kerja	0,943	RELIABEL

Tabel 4. Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Rentang Skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Fungsi pelatihan	6 – 30	21– 30	24,1	6 – 14	14,1 – 22	22,1 – 30	Tinggi
Fungsi pemodelan peran	4 – 20	11 – 19	15,7	4 – 9,3	9,4 – 14,6	14,6 – 20	Tinggi
Fungsi dukungan sosial	5 – 25	16 – 23	19,6	5 – 11,6	11,7 – 19,4	19,4 – 25	Tinggi
Kompleksitas tugas	8 – 40	14 – 29	19,2	8 – 18,6	18,7 – 29,3	29,4 – 40	Sedang
Prestasi kerja	6 – 30	16 – 30	24,1	6 – 14	14,1 – 22	22,1 – 30	Tinggi

Pada penelitian ini untuk fungsi pelatihan, skor rata-rata empiris yang diperoleh sebesar 24,1. Jika dimasukkan ke dalam tiga kategori, rata-rata skor tersebut berada pada tingkat kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor junior sebagai responden merasakan fungsi pelatihan yang tinggi dari mentornya. Hal ini berarti auditor junior merasakan dukungan dalam kemajuan karir, kesempatan promosi, dan penempatan tugas yang penting dari mentornya. Dengan kata lain, selama ini mentor sangat memotivasi dan menganjurkan supaya para pegawainya dapat terus mengejar dan mengembangkan karirnya. Pada penelitian ini untuk variabel pemodelan peran, skor rata-rata empiris yang diperoleh sebesar 15,7. Rata-rata skor tersebut berada pada tingkat kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor junior sebagai responden merasakan fungsi pemodelan peran yang tinggi dari mentornya. Hal ini berarti auditor menganggap mentornya sebagai orang yang penting untuk diidentifikasi dan ditiru perilakunya. Pada penelitian ini untuk variabel fungsi dukungan sosial, skor rata-rata empiris yang diperoleh sebesar 19,6. Rata-rata skor tersebut berada pada tingkat kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor junior sebagai responden merasakan fungsi dukungan sosial yang tinggi dari mentornya. Dengan kata lain, auditor junior merasakan hubungan pertemanan yang kuat dengan mentornya.

Pada penelitian ini untuk variabel kompleksitas tugas, skor rata-rata empiris yang diperoleh sebesar 19,2. Rata-rata skor tersebut berada pada tingkat kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa auditor sebagai responden terkadang merasa menghadapi tugas yang kompleks dan kesulitan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pada penelitian ini untuk variabel prestasi kerja, skor rata-rata empiris yang diperoleh sebesar 24,1. Rata-rata skor tersebut berada pada tingkat kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor sebagai responden memiliki prestasi kerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen, dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Tabel berikut merupakan hasil uji normalitas dalam penelitian ini :

Tabel 5. Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,108	76	0,184	0,971	76	0,279

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diketahui nilai signifikansi pada uji normalitas *kolmogorov-smirnov* adalah $0,184 > 0,05$ dan nilai signifikansi pada uji normalitas *shapiro-wilk* adalah $0,279 > 0,05$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Undstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(contant)	3,645	3,054		1,193	0,241
Fungsi Pelatihan	-0,1	0,117	-0,168	-0,851	0,401
Fungsi Pemodelan Peran	0,018	0,119	0,028	0,152	0,88
Fungsi Dukungan Sosial	0,002	0,146	-0,003	0,015	0,988
Kompleksitas tugas	0,059	0,174	0,077	0,39	0,693

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang tersaji pada tabel 6 dapat diketahui nilai signifikansi $> 0,05$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Pengujian multikoleniaritas ini dilakukan dengan mendeteksi nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Jika nilai *cutoff Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 , menunjukkan adanya multikolinieritas (Ghozali, 2018). Hasil uji multikoleniaritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Multikoleniaritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(contant)		
Fungsi Pelatihan	0.781	1.280
Fungsi Pemodelan Peran	0.375	1.134
Fungsi Dukungan Sosial	0.556	1.314
Kompleksitas tugas	0.434	2.271

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan uji multikoleniaritas yang telah dilakukan dapat diketahui nilai tolerance untuk semua variabel $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas.

Tabel 8. Uji Model Fit

Model	ANOVA ^b				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Refression	106.890	4	35.630	8.222	0,000 ^a
Residual	138.666	72	4.333		
Total	245.556	76			

a. Predictors: (Constant), Fungsi Pelatihan, Fungsi Pemodelan Peran, Fungsi Dukungan Sosial, Kompleksitas Tugas
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui nilai signifikansi pada uji Fit adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya semua variabel independen (fungsi pelatihan, fungsi pemodelan peran, fungsi dukungan sosial, dan kompleksitas tugas) dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (prestasi kerja).

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Standar Error of the Estimate
1	0,66	0,435	0,382	2,082

a. Predictors: (Constant), Fungsi Pelatihan, Fungsi Pemodelan Peran, Fungsi Dukungan Sosial, Kompleksitas Tugas

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai *adjusted R square* adalah 0,382, yang menunjukkan bahwa variabel dependen (prestasi kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Fungsi Dukungan Sosial, Fungsi Pemodelan Peran, Fungsi Pelatihan, Kompleksitas Tugas) sebesar 38,2% dan sisanya sebesar 61,8% dijelaskan oleh variabel lain yang ada diluar model.

Pengujian pengaruh fungsi pelatihan, pemodelan peran, dan dukungan sosial terhadap prestasi kerja ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.198	5.150		-0.233	0.818
Fungsi Pelatihan	0.355	0.197	0.270	1.799	0.044
Fungsi Pemodelan Peran	0.360	0.201	0.254	1.792	0.038
Fungsi Dukungan Sosial	0.564	0.246	0.349	2.290	0.029
Kompleksitas Tugas	-0.523	0.575	-0.152	-0.913	.356

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil pengujian regresi diatas, dapat dilihat pada tabel 10 bahwa H1a, H1b, dan H1c diterima yang artinya fungsi pelatihan, fungsi pemodelan peran, dan fungsi dukungan sosial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja proteges. Dengan kata lain, semakin tinggi fungsi pelatihan, fungsi pemodelan peran, dan fungsi dukungan sosial yang dirasakan auditor junior, maka prestasi kerjanya juga semakin bagus. Namun dari hasil uji hipotesis tersebut H2 ditolak yang berarti kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor junior.

Hasil pengujian hipotesis 1a (H1a) dalam penelitian ini diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Scandura (2005) yang menyatakan bahwa fungsi pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang diterima auditor junior dari mentornya menjadikan auditor junior paham akan tugasnya dan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga akan menaikkan prestasi kerja. Auditor junior merasa mendapatkan pembinaan dari mentor, mendapat kesempatan dalam tugas yang menantang, dan dapat menjalankan penugasan auditnya dengan baik.

Hasil pengujian hipotesis 1b (H1b) dalam penelitian ini diterima, yaitu fungsi pemodelan peran berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jyoty (2019). Melalui fungsi pemodelan peran, auditor junior dapat memperoleh pola-pola perilaku dan ekspektasi kuat tentang kemampuan untuk melakukan tugas dengan sukses dari *role model* nya sehingga akan mendorong auditor junior untuk menjalankan penugasannya dengan baik dan menciptakan prestasi kerja buat dirinya.

Hasil pengujian hipotesis 1c (H1c) dalam penelitian ini diterima, yaitu fungsi dukungan sosial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Pitafy, et al (2018). Hal ini membuktikan bahwa auditor junior yang memiliki kesempatan untuk dapat berkonsultasi dan berbicara secara terbuka mengenai masalah pekerjaan dengan mentornya sehingga penugasan auditnya bisa dijalankan dengan baik dan dan menciptakan prestasi dalam setiap pekerjaannya.

Hasil pengujian hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini ditolak. Kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dalam menjalankan tugasnya, baik tingkat kompleksitas tugas yang tinggi maupun tingkat kompleksitas tugas yang rendah auditor tetap harus bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* dan tanggungjawabnya. Sementara penilaian prestasi kerja auditor itu bisa dinilai dari kecermatan profesional dalam mengerjakan tugasnya, tepat waktu, menggunakan *judgment* yang tepat, dan mampu mengidentifikasi temuan-temuan kecurangan. Auditor akan berusaha menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi dengan ketekunan yang dimilikinya, dan cenderung melihat kompleksitas tugas sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi dan diselesaikannya, sehingga tinggi rendahnya kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi pelatihan, fungsi pemodelan peran, dan fungsi dukungan sosial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja proteges. Dengan kata lain, semakin tinggi fungsi pelatihan, fungsi pemodelan peran, dan fungsi dukungan sosial yang dirasakan auditor junior, maka prestasi kerjanya juga semakin bagus. Sedangkan kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor junior. Untuk implikasi praktis, dengan menghubungkan hasil penelitian ini dan dengan hasil penelitian lain yang membahas tentang pengaruh fungsi-fungsi mentoring terhadap prestasi kerja, Kantor Akuntan Publik sebagai organisasi tempat auditor bekerja serta auditor senior sebagai mentor akan memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai manfaat mentoring bagi auditor junior, secara spesifik fungsi-fungsi mentoring mana saja yang efektif dalam meningkatkan prestasi kerja para auditor junior. Adapun implikasi teoritisnya, diharapkan model ini dapat menambah literatur riset akuntansi keperilakuan dibidang auditing dan dapat dilakukan penelitian kualitatif supaya dapat menjelaskan fenomena yang terjadi secara lebih mendalam.

REFERENCES

Abun, D., A.L.A. Ubasu., T. Magallanes., M.J. Encarnacion., & F.B. Ranay. 2021. Attitude Toward the Work and Its Influence on the Individual Work Performance of Employees: Basis for Attitude Management, *Technium Social Sciences Journal*, 18(1), 378-394.

- Aida, N., Aida, N., & Fajar, U. 2021. Work Experience , Obedience Pressure and Task Complexity on Audit Judgment Abstract : <https://pdfs.semanticscholar.org/1a47/36f1acee4e2e5686cd818c5551a2a1d61349.pdf>.
- Allen, T.D., Poteet, M.L., Eby, L.T., Lentz,E. 2004. Career Benefits Associated With Mentoring for Proteges: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology* 89 (1): 127-136
- Al-Neama, Amer Khalid Ahmed. 2019. Evaluation of performance of selected tillage tines regarding quality of work. Springer Berlin Heidelberg; *Springer Vieweg*. ISBN: 978-3-662-57743-1, 978-3-662-57744-8.
- Apisti, O. L. 2017. Pengaruh Tekanan Ketaatan dan Kompleksitas Tugas terhadap Profesional Judgment Auditor. *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang*, 1(1). <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/2642/2136>
- Atmaja, I. W., & Sukartha, M. 2021. The Influence of Self Efficacy, Professional Skepticism, and Gender of Auditors on Audit Judgment. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, Vol. 5(1), 643-650. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2021/01/ZZW21501643650.pdf>
- Jyoti, Jeevan & Asha Rani. 2019. Role of Burnout and Mentoring Between High Performance Work System and Intention to Leave: Moderated Mediation Model. *Journal of Business Research*, Volume 98, May 2019, 166-176. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.12.068>
- Ghozali Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, D.E. dan Barron, L.A., 2003. *Exploring The Impact Of Role Models On Older Employees*. *Career Development International* 8 (4): 198-209
- Hurlock. 1978. Konsep diri. *USU Digital Library*, 1978. <https://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/3632/psikologirika%20eliana.pdf?sequence=1>
- Lillo. 2018. High Performance Work System and Performance: Opening the Black Box Through The Ambidexterity and Human Resource Flexibility. *Journal of Business Research*, Volume 88, July 2018, 397- 406.
- Lesser, Bob. 2021. The Peak Performance Formula: Achieving Breakthrough Results in Life and Work. ISBN: 1951412206, 9781951412203
- Muslim, Pelu & Mentari. 2018. *Bongaya Journal for Research in Accounting*, 1(1), 1–7. <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/BJRA/article/view/78>
- Pitafi, Abdul Hameed, Shamsa Kanwal, Ahsan Ali, Ali NawazKhan, & Muhammad Waqas Ameen. 2018. Moderating Roles of IT Competency and Work Cooperation on Employee Work Performance in an ESM Environment. *Technology in Society*, Vol. 55, November 2018, 199-208, <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2018.08.002>
- Peiro, José M., Jaime Andrés Bayona, Amparo Caballer, & Anna maria Di Fabio. 2020. Importance of Work Characteristics Affects Job Performance: The Mediating Role of Individual Dispositions on The Work Design-Performance Relationships Personality and Individual Differences. Volume 157, 15 April 2020, 109808, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109808>.
- Rustan, R. 2021. Several Factors Affecting Audit Judgment with Moral Reasoning Moderation. 4(1), 96–104. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/ATESTASI/article/view/169>
- Salit, Cathy Rose. 2016. Performance Breakthrough: A Radical Approach to Success at Work. ISBN: 9780316382472
- Scandura, T.A. dan Pellegrini E.K., 2005. Construct Equivalence Across Groups: An Unexplored Issue In Mentoring Research, *Educational and Psychological Measurement* 65 (2): 323-335
- Sui, Wu You, Siobhan T.Smith, Matthew J.Fagan, Scott Rollo, & Harry Prapavessis. 2018. The Effects of Sedentary Behaviour Interventions on Work-Related Productivity and Performance Outcomes in Real and Simulated Office Work: A Systematic Review. *Applied Ergonomics*. Vol. 75, February 2019, 27-73, <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2018.09.002>
- Su Jin Son. 2009. *The Relationship Among Trust, Mentoring Functions Received and Work Attitudes In Korean Corporation*. University Of Illinois at Urbana - Champaign
- Viator, R.E. dan Pasewark R.W., 2004. *A Research Note on the Two Faces of Informal Mentoring: Diminishing and Enhancing Role Conflict*. Lubbock : Texas Tech University.
- Wirjono R.E. 2007. Pengaruh Fungsi Pelatihan, Pemodelan Peran, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Proteges Dalam Pementoran. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis* Vol. 2 No.1