

DISERTASI

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DIRI,
KONFLIK PERAN DAN DUKUNGAN MANAJEMEN
TERHADAP *BURNOUT*, KOMITMEN ORGANISASIONAL
DAN KEPUASAN KERJA ASESOR LEMBAGA SERTIFIKASI
PROFESI P1 (LSP-P1) DI INDONESIA**

*The Influence of Competency, Self-leadership, Role Conflict and
Management Support on Burnout, Organizational Commitment and
Job Satisfaction of the Assesor at Professional Certification Institution
P1 (LSP-P1) in Indonesia*



Oleh:

NURUL INDAH SUSANTI

12717000006

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2022**

DISERTASI

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DIRI,
KONFLIK PERAN DAN DUKUNGAN MANAJEMEN
TERHADAP *BURNOUT*, KOMITMEN ORGANISASIONAL
DAN KEPUASAN KERJA ASESOR LEMBAGA SERTIFIKASI
PROFESI P1 (LSP-P1) DI INDONESIA**

*The Influence of Competency, Self-leadership, Role Conflict and
Management Support on Burnout, Organizational Commitment and
Job Satisfaction of the Assesor at Professional Certification Institution
P1 (LSP-P1) in Indonesia*



Oleh:

NURUL INDAH SUSANTI
12717000006

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2022**

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DIRI,
KONFLIK PERAN DAN DUKUNGAN MANAJEMEN
TERHADAP *BURNOUT*, KOMITMEN ORGANISASIONAL
DAN KEPUASAN KERJA ASESOR LEMBAGA SERTIFIKASI
PROFESI P1 (LSP-P1) DI INDONESIA**

*The Influence of Competency, Self-leadership, Role Conflict and
Management Support on Burnout, Organizational Commitment and
Job Satisfaction of the Assesor at Professional Certification Institution
P1 (LSP-P1) in Indonesia*

DISERTASI

**Untuk Memperoleh Gelar Doktor
Dalam Program Studi Ilmu Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Oleh:

NURUL INDAH SUSANTI

1271700006

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2022

PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DIRI, KONFLIK PERAN DAN DUKUNGAN
MANAJEMEN TERHADAP *BURNOUT*, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN
KERJA ASESOR LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI P1 (LSP-P1) DI INDONESIA

*The Influence of Competency, Self-leadership, Role Conflict and Management Support on
Burnout, Organizational Commitment and Job Satisfaction of the Assesor at Professional
Certification Institution P1 (LSP-P1) in Indonesia*

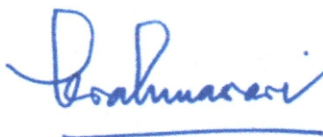
Oleh:

NURUL INDAH SUSANTI

12717000006

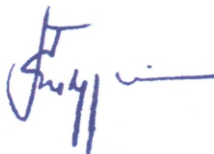
Menyetujui,

Promotor



Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE.,MPA

Ko-Promotor



Prof. Dr. Tatik Suryani, MM.

Mengetahui

Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak.MS.,CA.,CPA

DISERTASI

PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DIRI, KONFLIK PERAN DAN DUKUNGAN MANAJEMEN TERHADAP *BURNOUT*, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA ASESOR LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI P1 (LSP-P1) DI INDONESIA

Oleh:

NURUL INDAH SUSANTI

1271700006

Disertasi ini telah diuji terbuka pada tanggal 25 Mei 2022
Oleh Panitia Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

TIM PENGUJI DISERTASI

Ketua : Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, M.M., C.M.A., C.P.
Sekretaris : Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA
Promotor : Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE., MPA
Ko-Promotor : Prof. Dr. Tatik Suryani, MM
Anggota : Prof. Dr. Tri Ratnawati, Ak.MS.,CA.,CPA
Prof. Dr. M. Wateno Oetomo, MM., MT., Dr TS
Prof. Dr. H Agus Sukristyanto, MS
Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, MM
Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA.,Ph.D
Dr. Hj. Sumiati, MM



Mengetahui:

Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak.MS.,CA.,CPA

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Indah Susanti
NIM : 12717000006
Program : Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Menyatakan bahwa “Disertasi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Konflik Peran dan Dukungan Manajemen Terhadap *Burnout*, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan “Duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIAT, saya bersedia DISERTASI ini digugurkan dan gelar akademik yang pernah saya peroleh (DOKTOR) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Surabaya, 05 Mei 2022



Nurul Indah Susanti



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Indah Susanti
NBI/ NPM : 12717000006
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Doktor Ilmu Ekonomi
Jenis Karya : ~~Skripsi/ Tesis/ Disertasi/ Laporan Penelitian/Praktek*~~

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul:

Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Konflik Peran dan Dukungan Manajemen Terhadap Burnout, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty - Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada tanggal : 05 Mei 2022

Yang Menyatakan,



(Nurul Indah Susanti)

ABSTRACT

The aims of this study is to analyze the effects of competency, self-leadership, role conflict and management support on burnout, organizational commitment and job satisfaction of assessor of Professional Certification Institutions P1 (LSP-P1) in Indonesia. Population of this study were 26.021 LSP-P1 Higher Education Institutions and SMK (Vocational School) 400 assessors were selected as respondents of this study assessors in Indonesia. Data were collected using a survey method with a questionnaire instrument, while the analysis technique used was Structural Equation Modeling (SEM) using statistical program AMOS version 24.0.

The results of data analysis proved that competency and role context had significant effects on assessor's burnout, while self-leadership and management support had no significant effect on burnout. In addition, competency, self-leadership, role context and management support have significant effects on commitment, on the other hand competency, self-leadership, role conflict and management support have no significant effects on job satisfaction, but burnout and commitment have significant effects on job satisfaction. This indicates that the LSP-P1 still has to pay attention to the competency.

Keywords: Competence, self-leadership, role conflict, management support, Organizational commitment and job satisfaction.

RINGKASAN

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sesuai dengan Peraturan Pemerintah no 10 tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi memiliki beberapa tugas yang salah satunya memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan dan pengembangan sistem sertifikasi kompetensi kerja. Sertifikasi profesi dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang merupakan kepanjangan tangan dari BNSP, sedangkan pihak yang melakukan asesmen adalah asesor. Aesor memiliki posisi dan peran yang strategis karena sangat menentukan kualitas uji kompetensi untuk memberikan rekomendasi pada asesi atau peserta uji. Penilaian asesor dalam menjalankan wewenang, peran, kewajiban serta aturan-aturan lain yang berhubungan dengan pelaksanaan uji kompetensi sesuai dengan ketentuan prinsip asesmen dan aturan bukti agar kualitas hasil asesmen terjaga dengan baik. Aesor merupakan kunci dan menentukan keberhasilan suatu LSP oleh karena itu, asesor dapat terjaga lingkungan kerja dan baik secara personal agar tidak terjadi *burnout*, komitmen organisasional serta kepuasan kerja asesor perlu diperhatikan oleh setiap LSP.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kompetensi, kepemimpinan diri, konflik peran dan dukungan manajemen terhadap *burnout*, komitmen organisasional dan kepuasan kerja asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia. Orisinalitas penelitian ini terletak pada objek penelitian yaitu asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Pengaruh kompetensi terhadap *burnout* pada asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia.
2. Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional pada asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia.
4. Pengaruh kepemimpinan diri terhadap *burnout* pada asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia.

5. Pengaruh kepemimpinan diri terhadap komitmen organisasional pada asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia.
6. Pengaruh kepemimpinan diri terhadap kepuasan kerja pada asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia.
7. Pengaruh konflik peran terhadap *burnout* pada asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia.
8. Pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasional pada asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia.
9. Pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja pada asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia.
10. Pengaruh dukungan manajemen terhadap *burnout* pada asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia.
11. Pengaruh dukungan manajemen terhadap komitmen organisasional pada asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia.
12. Pengaruh dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja pada asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia.
13. Pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja pada asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia.
14. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pada asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia.

Obyek penelitian ini adalah Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Perguruan Tinggi dan SMK di Indonesia dengan populasi LSP sebanyak 26.021 asesor P1 di Indonesia yang didapat dari laporan BNSP tahun 2019, sedangkan sampel diambil sejumlah 393,94 dibulatkan menjadi 400 asesor yang dihitung dengan rumus Slovin. Pengambilan data dilakukan menggunakan metode survei dengan instrumen kuesioner, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui Amos.

Hasil analisis data membuktikan bahwa sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh asesor berpengaruh signifikan terhadap *burnout* asesor LSP-P1 di Indonesia terbukti kebenarannya.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional asesor LSP-P1 di Indonesia, hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh asesor maka akan semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki oleh asesor tersebut, dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

3. Kompetensi asesor berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja asesor, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-3 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan terbukti kebenarannya.
4. Kepemimpinan diri berpengaruh tidak signifikan terhadap *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-4 yang menyatakan bahwa kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap *burnout* ditolak kebenarannya.
5. Kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, ini artinya bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional diterima, dengan kata lain hipotesis ke-lima dalam penelitian ini diterima dalam pembuktiannya.
6. Kepemimpinan diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, ini artinya bahwa hipotesis ke-6 yang menyatakan bahwa kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak kebenarannya.
7. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap *burnout* asesor di LSP-P1 di Indonesia. Ini artinya bahwa hipotesis ke-7 yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap *burnout* asesor diterima kebenarannya.
8. Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi artinya bahwa hipotesis yang menyatakan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional terbukti kebenarannya, dengan kata lain bahwa hipotesis ke-delapan dalam penelitian ini diterima kebenarannya.
9. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja asesor di LSP-P1 di Indonesia. Ini artinya bahwa hipotesis ke-9 yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasa kerja asesor tidak terbukti kebenarannya.
10. Dukungan manajemen berpengaruh tidak signifikan terhadap *burnout* asesor, ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-10 yang

menyatakan bahwa dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap *burnout* asesor tidak terbukti kebenarannya.

11. Dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan kata lain bahwa hipotesis ke-sebelas dalam penelitian ini diterima kebenarannya.
12. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan manajemen berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, ini artinya bahwa hipotesis ke-12 yang menyatakan dukungan manajemen berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak terbukti kebenarannya, untuk itu hipotesis ke-duabelas dalam penelitian ini ditolak.
13. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ini artinya bahwa hipotesis ke-13 yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.
14. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ini artinya bahwa hipotesis ke-14 yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka saran untuk pihak LSP-P1 tetap hendaknya memperhatikan beberapa hal seperti kompetensi asesor karena dengan kompetensi akan membantu asesor mengalami penurunan dalam *burnout*, selain itu kompetensi teknis juga dapat meningkatkan komitmen organisasional asesor. LSP juga harus mendukung terciptanya kepemimpinan diri asesor agar mereka memiliki komitmen yang tinggi. Mengingat dukungan manajemen sangat menentukan tingginya komitmen maka asesor harus diberikan dukungan manajemen agar mereka lebih berkomitmen terhadap organisasi, karena dengan komitmen yang tinggi akan membawa asesor memiliki kepuasan kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sebagai asesor.

Saran untuk peneliti berikutnya adalah untuk meneliti secara lebih jauh tentang pengaruh variabel perilaku organisasi lainnya seperti kepuasan kerja terhadap kinerja disertai dengan variabel lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti pengembangan diri yang komunikasi interpersonal. Karena masih banyak variabel lain yang

dapat memengaruhi kepuasan kerja dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala sehingga penulis dapat menyelesaikan finalisasi disertasi ini yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Konflik Peran dan Dukungan Manajemen Terhadap Burnout, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Pada Asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia. Ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk memenuhi persyaratan akhir studi jenjang Strata-3 Program Doktor Ilmu Ekonomi Pascasarjana Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini masih memerlukan banyak bimbingan, arahan, dorongan dan doa. Pada kesempatan ini penulis dengan hati tulus mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE., MPA sebagai promotor pada ujian disertasi ini yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat bermanfaat serta kesediaan meluangkan waktu guna mencermati dan memberikan masukan kepada penulis dalam rangka penyelesaian penulisan disertasi ini
2. Prof. Dr. Tatik Suryani, MM sebagai ko-promotor pada ujian disertasi ini yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat bermanfaat serta kesediaan meluangkan waktu guna mencermati dan memberikan masukan kepada penulis dalam rangka penyelesaian penulisan disertasi ini.
3. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPA sebagai Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya sekaligus penguji pada ujian disertasi ini dengan kearifan, keikhlasan dan keluasan wawasannya sebagai ilmuwan telah memberikan pengayaan dalam berpikir pada penyusunan disertasi ini.
5. Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak.MS., CA., CPA sebagai Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya sekaligus penguji pada ujian disertasi ini dengan kearifan, keikhlasan dan keluasan

wawasannya sebagai ilmuwan telah memberikan pengayaan dalam berpikir pada penyusunan disertasi ini.

6. Dr. Hj. Ida Aju Brahma Ratih, MM sebagai penguji pada ujian disertasi ini dengan kearifan, keikhlasan dan keluasan wawasannya sebagai ilmuwan telah memberikan pengayaan dalam berpikir pada penyusunan disertasi ini.
7. Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA.,Ph.D sebagai penguji pada ujian disertasi ini dengan kearifan, keikhlasan dan keluasan wawasannya sebagai ilmuwan telah memberikan pengayaan dalam berpikir pada penyusunan disertasi ini.
8. Dr. Hj. Sumiati, MM sebagai penguji pada ujian disertasi ini dengan kearifan, keikhlasan dan keluasan wawasannya sebagai ilmuwan telah memberikan pengayaan dalam berpikir pada penyusunan disertasi ini.
9. Para dosen Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
10. Seluruh karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang dengan ketekunannya memberikan bantuan kepada penulis selama menempuh pendidikan.
11. Keluarga tercinta atas dukungan dan doanya yang banyak memberikan bantuan dan doa sehingga disertasi ini dapat diselesaikan.
12. Lembaga Sertifikasi Profesi di Indonesia atas dorongan semangat, bantuan dan pengertiannya dalam penyelesaian studi penulis.
13. Semua pihak tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan sumbangsih dan turut membantu dalam menyelesaikan disertasi ini.

Penulis menyadari bahwa ini memiliki kekurangan dan keterbatasan serta jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan masukan demi kesempurnaannya.

Surabaya, 12 Januari 2022

Penulis

2.1.3	Kepemimpinan Diri.....	30
2.1.3.1	Aspek-Aspek Kepemimpinan Diri.....	32
2.1.3.2	Ciri-Ciri Kepemimpinan Diri.....	32
2.1.3.3	Beberapa Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan Diri.....	33
2.1.3.4	Strategi Kepemimpinan Diri.....	33
2.1.3.5	Dimensi Kepemimpinan Diri.....	34
2.1.3.6	Indikator Kepemimpinan Diri.....	35
2.1.3.7	Pengaruh Kepemimpinan Diri terhadap <i>Burnout</i> , Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja.....	37
2.1.4	Konflik Peran.....	38
2.1.4.1	Kondisi yang Menimbulkan Konflik Peran.....	40
2.1.4.2	Bentuk-Bentuk Konflik Peran.....	40
2.1.4.3	Pemicu Timbulnya Konflik Peran.....	41
2.1.4.4	Beberapa Faktor yang Memengaruhi Konflik Peran.....	42
2.1.4.5	Upaya-Upaya Menghindari Konflik Peran.....	43
2.1.4.6	Dimensi Konflik Peran.....	45
2.1.4.7	Indikator Konflik Peran.....	46
2.1.4.8	Pengaruh Konflik Peran terhadap <i>Burnout</i> , Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja ..	47
2.1.5	Dukungan Manajemen.....	50
2.1.5.1	Teori dan Aspek Dukungan Manajemen.....	51
2.1.5.2	Beberapa Faktor yang Memengaruhi Dukungan Manajemen.....	52
2.1.5.3	Tingkatan Dukungan Manajemen.....	53
2.1.5.4	Manfaat Dukungan Manajemen.....	54
2.1.5.5	Dampak Dukungan Manajemen.....	54
2.1.5.6	Indikator Dukungan Manajemen.....	55
2.1.5.7	Pengaruh Dukungan Manajemen terhadap <i>Burnout</i> , Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja.....	55
2.1.6	<i>Burnout</i>	57
2.1.6.1	Faktor yang Berhubungan dengan <i>Burnout</i>	58
2.1.6.2	Penyebab <i>Burnout</i>	58
2.1.6.3	Gejala pada <i>Burnout</i>	62
2.1.6.4	Faktor Organisasi dan Individu yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	64

2.1.6.5 Tahapan <i>Burnout</i>	64
2.1.6.6 Dampak <i>Burnout</i>	65
2.1.6.7 Aspek-Aspek <i>Burnout</i>	67
2.1.6.8 Dimensi <i>Burnout</i>	68
2.1.6.9 Indikator <i>Burnout</i>	68
2.1.6.10 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja	68
2.1.7 Komitmen Organisasional	69
2.1.7.1 Aspek-Aspek Komitmen Organisasional.....	71
2.1.7.2 Dinamika Aspek Komitmen Organisasional.....	72
2.1.7.3 Proses Terjadinya Komitmen.....	73
2.1.7.4 Hal yang Mendasari Komitmen Organisasional	80
2.1.7.5. Beberapa Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasional.....	81
2.1.7.6 Komponen Komitmen Organisasional.....	82
2.1.7.7 Ciri-Ciri Komitmen Organisasional.....	83
2.1.7.8 Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasional.....	84
2.1.7.9 Dampak dan Peranan Komitmen Organisasional ...	84
2.1.7.10 Indikator Komitmen Organisasional.....	85
2.1.7.11 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja	86
2.1.8 Kepuasan Kerja	87
2.1.8.1 Teori Kepuasan Kerja	87
2.1.8.2 Model Kepuasan Kerja	89
2.1.8.3 Beberapa Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	89
2.1.8.4 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	90
2.1.8.5 Antecedent dari Kepuasan Kerja.....	91
2.1.8.6 Efek Potensial dari Kepuasan Kerja.....	94
2.1.8.7 Indikator Kepuasan Kerja	96
2.2 Penelitian Terdahulu	96
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	115
3.1 Kerangka Proses Berpikir	115
3.2 Kerangka Konseptual Penelitian	117
3.3 Hipotesis Penelitian	118
3.3.1 Hipotesis 1	118
3.3.2 Hipotesis 2	118
3.3.3 Hipotesis 3	118
3.3.4 Hipotesis 4	119

3.3.5 Hipotesis 5	119
3.3.6 Hipotesis 6	119
3.3.7 Hipotesis 7	120
3.3.8 Hipotesis 8	120
3.3.9 Hipotesis 9	121
3.3.10 Hipotesis 10	121
3.3.11 Hipotesis 11	121
3.3.12 Hipotesis 12	122
3.3.13 Hipotesis 13	122
3.3.14 Hipotesis 14	122
BAB IV METODE PENELITIAN	125
4.1 Rancangan Penelitian	125
4.2 Populasi dan Sampel	127
4.2.1 Populasi Penelitian	127
4.2.2 Sampel Penelitian	127
4.3 Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian	129
4.3.1 Identifikasi Variabel Penelitian	129
4.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	130
4.3.2.1 Kompetensi	130
4.3.2.2 Kepemimpinan Diri	131
4.3.2.3 Konflik Peran	131
4.3.2.4 Dukungan Manajemen	131
4.3.2.5 <i>Burnout</i>	131
4.3.2.6 Komitmen Organisasional	132
4.3.2.7 Kepuasan Kerja	132
4.4 Teknik Pengukuran Instrumen Penelitian	132
4.5 Teknik Pengumpulan Data	133
4.6 Teknik Analisis Data	133
4.6.1 Analisis Deskriptif	133
4.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	133
4.6.3 Pengujian Hipotesis	134
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	137
5.1 Gambaran Subyek Penelitian	137
5.1.1 Deskripsi Responden Penelitian	139
5.1.1.1 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	139
5.1.1.2 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Usia	140
5.1.1.3 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Pendidikan	140

5.1.1.4	Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis LSP ...	141
5.1.2	Analisis Deskriptif Tanggapan Responden	141
5.1.2.1	Kompetensi	142
5.1.2.2	Kepemimpinan Diri	144
5.1.2.3	Konflik Peran	145
5.1.2.4	Dukungan Manajemen	147
5.1.2.5	<i>Burnout</i>	149
5.1.2.6	Komitmen Organisasi	150
5.1.2.7	Kepuasan Kerja Asesor	152
5.2	Analisis Model Persamaan Struktural (AMOS)	153
5.2.1	Uji Asumsi SEM	153
5.2.1.1	Ukuran Sampel	154
5.2.1.2	Uji Asumsi Normalitas	154
5.2.1.3	Uji <i>Outliers</i>	156
5.2.1.4	<i>Measurement Model Fit</i>	157
5.2.1.5	Uji Validitas	157
5.2.1.6	Uji Reliabilitas	159
5.2.2	Analisis Model Persamaan Struktural	161
5.2.3	Hasil Uji Hipotesis	163
BAB VI PEMBAHASAN		165
6.1	Pembahasan	165
6.1.1	Pengaruh Kompetensi terhadap <i>Burnout</i>	165
6.1.2	Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional	166
6.1.3	Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja	167
6.1.4	Pengaruh Kepemimpinan Diri terhadap <i>Burnout</i>	168
6.1.5	Pengaruh Kepemimpinan Diri terhadap Komitmen Organisasional	170
6.1.6	Pengaruh Kepemimpinan Diri terhadap Kepuasan Kerja	170
6.1.7	Pengaruh Konflik Peran terhadap <i>Burnout</i>	171
6.1.8	Pengaruh Konflik Peran terhadap Komitmen Organisasional	172
6.1.9	Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja	173
6.1.10	Pengaruh Dukungan Manajemen terhadap <i>Burnout</i>	173
6.1.11	Pengaruh Dukungan Manajemen terhadap Komitmen Organisasional	174
6.1.12	Pengaruh Dukungan Manajemen terhadap Kepuasan Kerja	175
6.1.13	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja	175
6.1.14	Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja	176
6.2	Implikasi Teoritis dan Praktis	177

6.2.1 Implikasi Teoritis	177
6.2.2 Implikasi Praktis	178
6.2.3 Kontribusi Bagi Pengembangan Ilmu Ekonomi	178
BAB VII PENUTUP	181
7.1 Simpulan	181
7.2 Saran-Saran	184
7.2.1 Kepada Asesor	184
7.2.2 Kepada Pihak Lembaga Sertifikasi Profesi P1	184
7.2.3 Kepada Regulator	184
7.2.4 Kepada Peneliti Lain	185
DAFTAR PUSTAKA	187
LAMPIRAN	211

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Sertifikasi Tenaga Kerja, Asesor dan Master Asesor Tahun 2019	2
Tabel 1.2 Jumlah LSP-P1 Bulan Juli Tahun 2019	2
Tabel 4.1 Pembagian Sampel	129
Tabel 4.2 Bobot Penilaian Instrumen	132
Tabel 4.3 Indeks Kesesuaian dalam SEM (<i>Goodness of Fit Index</i>) ..	136
Tabel 5.1 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian	137
Tabel 5.2 Rentang Klasifikasi Penilaian Variabel Penelitian	142
Tabel 5.3 Perhitungan Tanggapan Kompetensi Asesor	143
Tabel 5.4 Perhitungan Tanggapan Kepemimpinan Diri	144
Tabel 5.5 Perhitungan Tanggapan Konflik Peran	146
Tabel 5.6 Perhitungan Tanggapan Dukungan Manajemen	148
Tabel 5.7 Perhitungan Tanggapan <i>Burnout</i>	149
Tabel 5.8 Perhitungan Tanggapan Komitmen Organisasi	151
Tabel 5.9 Perhitungan Tanggapan Kepuasan Kerja	152
Tabel 5.10 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Data	155
Tabel 5.11 Hasil Perhitungan Uji <i>Outliers</i>	156
Tabel 5.12 Uji Validitas Instrumen	159
Tabel 5.13 Perhitungan <i>Construct Reliability</i>	161
Tabel 5.14 <i>Goodness of Fit Indices</i>	163
Tabel 5.15 Hasil Pengujian Hipotesis	164

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir	116
Gambar 3.2 Kerangka Konseptual	117
Gambar 4.1 Rancangan Alur Penelitian	126
Gambar 5.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin ...	159
Gambar 5.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	140
Gambar 5.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	141
Gambar 5.4 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis LSP	141
Gambar 5.5 Model Persamaan Struktural Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Konflik Peran dan Dukungan Manajemen terhadap Burnout, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Asesor.....	154
Gambar 5.6 Gambar Model CFA	158
Gambar 5.7 Model Persamaan Struktural Pengaruh Struktural Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Konflik Peran dan Dukungan Manajemen terhadap Burnout, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.....	162

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	211
Lampiran 2 <i>Theoretical Mapping</i>	221
Lampiran 3 <i>Output</i>	285