

Model Integratif Komitmen Organisasional Dosen: Kajian Peran *Work Engagement, Perceived Organizational Support, Dan Spiritual Leadership* di Universitas Darul `Ulum Jombang

Muhammad Ridho Aditya¹, Ach. Muzajjad², Evan Andarianto Ammaridho³
^{1,2,3}Universitas Darul `Ulum Jombang

*Email Korespondensi: ridhocunha@gmail.com

Sejarah Artikel:

Diterima 10-09-2026
Disetujui 16-09-2026
Diterbitkan 18-09-2026

ABSTRACT

Lecturers' organizational commitment is a critical factor in sustaining the quality of higher education, particularly amid ongoing challenges in retaining and engaging academic human resources. This study aims to analyze the influence of work engagement, perceived organizational support, and spiritual leadership on lecturers' organizational commitment at Darul `Ulum university, both partially and simultaneously. This research employs an explanatory quantitative approach with a causal associative design. The population comprises all active lecturers, with a sample of 80 individuals out of the 149 lecturers at Darul `Ulum University of Jombang, the sample determined through purposive sampling based on the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work engagement, perceived organizational support, and spiritual leadership each have a positive and significant effect on lecturers' organizational commitment, with perceived organizational support proving to be the most dominant factor. Simultaneously, the three variables also have a significant effect on organizational commitment and are able to explain a substantial portion of its variance, although other factors outside the model still contribute to the remainder. This study recommends that the university prioritize strengthening organizational support, developing spiritual leadership, and implementing programs to enhance work engagement in order to sustainably strengthen lecturers' organizational commitment.

Keywords: *work engagement, perceived organizational support, spiritual leadership, organizational commitment, lecturer*

ABSTRAK

Komitmen organisasional dosen merupakan faktor penting bagi keberlangsungan mutu pendidikan tinggi, khususnya di tengah tantangan retensi dan keterlibatan sumber daya manusia akademik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work engagement, perceived organizational support, dan spiritual leadership* terhadap komitmen organisasional dosen di Universitas Darul `Ulum Jombang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian mencakup seluruh dosen aktif, dengan sampel berjumlah 80 orang dari 149 dosen yang ada di Universitas Darul `Ulum Jombang melalui teknik purposive sampling berdasarkan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement, perceived organizational support, dan spiritual leadership* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen, dengan *perceived organizational support* terbukti sebagai faktor yang paling dominan pengaruhnya. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan mampu menjelaskan sebagian

besar variasinya, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang turut berkontribusi. Penelitian ini merekomendasikan agar pihak universitas memprioritaskan penguatan dukungan organisasi, pengembangan kepemimpinan spiritual, serta program peningkatan keterikatan kerja guna memperkuat komitmen organisasional dosen secara berkelanjutan.

Kata kunci: *work engagement, perceived organizational support, spiritual leadership, komitmen organisasional, dosen*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Aditya, M. R., Muzajjad, A., & Ammaridho, E. A. . (2026). Model Integratif Komitmen Organisasional Dosen: Kajian Peran Work Engagement, Perceived Organizational Support, Dan Spiritual Leadership di Universitas Darul `Ulum Jombang. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(5), 10705-10717. <https://doi.org/10.63822/01z6nv43>

PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan tinggi di Indonesia dalam satu dekade terakhir menunjukkan dinamika yang kompleks dan penuh tantangan struktural. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024 mencatat bahwa lebih dari 95% perguruan tinggi di Indonesia berstatus swasta, sementara hanya sekitar 4% yang berstatus negeri, gambaran ini mengindikasikan dominasi absolut sektor swasta dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi nasional (BPS, 2024). Di balik besarnya angka tersebut, terdapat realitas yang dihadapi ribuan tenaga pendidik di perguruan tinggi swasta (PTS) terutama dosen yang kerap tidak mendapatkan hak dan fasilitas yang setara, mulai dari gaji yang jauh di bawah standar hidup layak, minimnya akses terhadap pendanaan riset nasional, hingga status kepegawaian yang tidak pasti tanpa jaminan pensiun maupun perlindungan sosial ketenagakerjaan yang memadai (data.goodstats, 2025).



Gambar 1. jumlah perguruan tinggi di Indonesia

Data menunjukkan bahwa lebih dari 95% perguruan tinggi di Indonesia berstatus swasta, sedangkan hanya sekitar 4% yang berstatus negeri. Angka ini menggambarkan dominasi sektor swasta dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi di Indonesia.

Banyaknya jumlah kampus tentu terlihat sebagai kemajuan dalam akses pendidikan tinggi. Namun, besarnya angka ini mengundang pertanyaan penting, apakah kuantitas sebanding dengan kualitas dan relevansi pendidikan yang dihasilkan Oleh karena itu, lebih dari kuantitas, kunci kemajuan pendidikan adalah bagaimana sistem pendidikan tinggi mampu menjamin relevansi, mutu, dan pemerataan. Jumlah kampus yang banyak bukan jaminan otomatis bahwa pendidikan tinggi maju justru bisa menjadi alarm bagi pemerataan kualitas. (data.goodstats, 2025)

Universitas Darul 'Ulum Jombang sebagai perguruan tinggi swasta yang berlandaskan nilai-nilai keislaman merupakan representasi nyata dari pentingnya komitmen organisasional dalam lingkungan pendidikan tinggi. Para dosen di institusi ini tidak hanya dituntut untuk menjalankan tugas akademik, tetapi juga mengemban tanggung jawab besar dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tanggung jawab tersebut sering kali disertai

dengan tingginya beban kerja, baik dalam kegiatan pengajaran, penyusunan penelitian ilmiah, publikasi akademik, maupun keterlibatan dalam berbagai aktivitas pengabdian dan administrasi kampus.

Fenomena tersebut diperkuat melalui observasi awal yang dilakukan melalui mekanisme wawancara terhadap 5 dosen berbeda fakultas di lingkungan Universitas Darul 'Ulum Jombang, yang identitasnya tidak dapat disebutkan atas permintaan narasumber. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diperoleh informasi bahwa Universitas Darul 'Ulum secara rutin menyelenggarakan kegiatan keagamaan bagi seluruh dosen setiap hari Kamis, yang tidak hanya berfungsi sebagai sarana pembinaan spiritual, tetapi juga mempererat kedekatan emosional dan interaksi sosial antarsesama dosen. Kegiatan ini mengindikasikan adanya upaya pimpinan dalam menanamkan nilai-nilai spiritual sebagai bagian dari budaya organisasi, sejalan dengan konsep spiritual leadership yang menjadi salah satu variabel dalam penelitian ini.

Lebih lanjut, narasumber juga mengungkapkan bahwa para dosen telah lama menyadari adanya keterbatasan fasilitas yang dimiliki institusi. Meskipun demikian, tingginya loyalitas yang dimiliki membuat sebagian besar dosen tidak terlalu mempermasalahkan keterbatasan tersebut. Beberapa dosen bahkan mengaku tidak mengeluhkan kompensasi yang diterima meskipun tergolong minim, mengingat masa pengabdian mereka yang telah berlangsung cukup lama di Universitas Darul 'Ulum. Fenomena ini menggambarkan adanya kesenjangan antara dukungan organisasi secara material yang relatif terbatas dengan tingkat komitmen organisasional dosen yang tetap tinggi, sehingga mengindikasikan bahwa faktor nonmaterial seperti keterikatan kerja (*work engagement*) dan kepemimpinan spiritual berperan lebih dominan dibandingkan faktor kompensasi maupun fasilitas dalam membentuk loyalitas dosen terhadap institusi.

Fenomena unik ini mengisyaratkan bahwa terdapat faktor-faktor nonekonomi yang berperan signifikan dalam membentuk komitmen organisasional dosen, yang bila diidentifikasi secara tepat dapat menjadi dasar kebijakan pengembangan sumber daya manusia akademik yang lebih *holistik* dan berkelanjutan. Fenomena serupa juga ditemukan dalam penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif terhadap komitmen melalui jalur calling, khususnya pada institusi berbasis nilai-nilai keagamaan dan kultural yang kuat (Riana, 2021).

Komitmen organisasional merupakan konsep sentral dalam kajian manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan derajat loyalitas, keterikatan emosional, serta keinginan individu untuk terus berkontribusi dalam organisasinya. Komitmen organisasional sebagai kondisi psikologis yang mengikat individu dengan organisasinya, yang termanifestasi dalam tiga aspek yaitu *affective commitment* (keterikatan emosional), *continuance commitment* (pertimbangan biaya meninggalkan organisasi), dan *normative commitment* (kewajiban moral untuk tetap bertahan) (Meyer & Allen, 1991). Individu dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku positif seperti peningkatan kinerja, kedisiplinan, serta kesediaan untuk berkontribusi melebihi tuntutan formal atau *extra-role behavior*. Dalam konteks institusi pendidikan tinggi, penurunan komitmen dosen sering kali mengakibatkan penurunan motivasi dan keterlibatan yang berdampak negatif pada kualitas pendidikan yang dihasilkan (Chen et al., 2024).

Salah satu faktor yang diduga berperan penting dalam membentuk komitmen organisasional dosen adalah *work engagement* sebagai kondisi psikologis positif yang berhubungan dengan pekerjaan, ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor* (semangat dan energi), *dedication* (dedikasi dan makna kerja), serta *absorption* (penyerapan penuh dalam pekerjaan). Berlandaskan *Job Demands-Resources Theory* pada karyawan yang memiliki sumber daya pekerjaan yang memadai akan mengalami engagement yang lebih

tinggi, yang pada gilirannya mendorong komitmen yang lebih kuat terhadap organisasinya (Bakker & Demerouti, 2007). Penelitian empiris yang melibatkan 206 dosen perguruan tinggi Islam negeri di Jawa Tengah membuktikan bahwa *work engagement* secara nyata memperkuat komitmen organisasional dosen dalam menjalankan peran akademiknya. Selain itu dalam studi lintas sektoral di institusi pendidikan tinggi Arab Saudi juga mengkonfirmasi bahwa dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas serta komitmen organisasional (Abdelwahed & Al Doghan, 2023; Nabhan & Munajat, 2023).

Faktor kedua yang menjadi fokus penelitian ini adalah *perceived organizational support* (POS) sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraannya (Eisenberger et al., 1986). Berlandaskan *Social Exchange Theory* pada individu yang merasakan dukungan tinggi dari organisasinya akan membalas melalui peningkatan loyalitas dan komitmen sebagai bentuk norma resiprositas (Blau, 1964). Pada penelitian tenaga kesehatan di Indonesia membuktikan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, di mana karyawan yang merasakan dukungan institusi yang kuat menunjukkan keterikatan emosional yang lebih dalam terhadap organisasinya (Firmansyah et al., 2022). Lebih jauh dalam kajian sistematis mereka juga mengkonfirmasi bahwa POS merupakan prediktor yang konsisten terhadap komitmen organisasional lintas berbagai konteks industri dan budaya (Hngoi et al., 2024). Dalam konteks Universitas Darul `Ulum, persepsi dosen terhadap dukungan institusi, baik dalam bentuk penghargaan kinerja, kesempatan pengembangan karier, maupun perhatian terhadap kesejahteraan, diduga memainkan peran krusial dalam mempertahankan komitmen pada institusinya.

Faktor ketiga yang turut menjadi variabel penelitian ini adalah *spiritual leadership* sebagai seperangkat nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain secara intrinsik, melalui penciptaan visi dan nilai yang bermakna di tingkat individu, tim, maupun organisasi. Model *Spiritual Leadership Theory* (SLT) yang secara eksplisit menyatakan bahwa kepemimpinan berbasis nilai spiritual menciptakan *sense of calling* dan *membership* pada karyawan, yang pada gilirannya mendorong komitmen organisasional yang lebih tinggi (Fry, 2003). Penelitian empirisnya membuktikan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dengan spiritualitas di tempat kerja berperan sebagai mekanisme mediasi yang memperkuat hubungan tersebut (Sapta, 2021). Kajian sistematis terdapat 82 artikel dalam rentang 21 tahun (2000-2021) pada basis data Scopus dan Web of Science juga mengkonfirmasi bahwa *spiritual leadership* secara konsisten berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dengan derajat pengaruh yang bervariasi bergantung pada konteks budaya dan persepsi manajerial (Lahmar et al., 2023). Dalam konteks institusi berbasis keagamaan penerapan *spiritual leadership* oleh pimpinan institusi memiliki relevansi yang sangat tinggi karena nilai-nilai spiritual yang dijunjung tinggi sejalan dengan budaya dan identitas organisasi yang berakar pada ajaran Islam.

Meskipun masing-masing variabel tersebut telah mendapatkan perhatian dalam literatur manajemen sumber daya manusia, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang signifikan. Pertama, terdapat kesenjangan pada sisi *kombinasi variabel*. Penelitian yang dijadikan rujukan hanya menguji hubungan antara *spiritual leadership* dan *work engagement* tanpa menguji pengaruh langsungnya terhadap komitmen organisasional sebagai outcome utama, sehingga terbuka celah konseptual yang perlu diisi (Wu & Lee, 2020). Demikian pula, Maryati dan Astuti yang meneliti *spiritual leadership* dan *employee engagement* lebih menitikberatkan pada variabel kinerja sebagai outcome utama, bukan komitmen

organisasional dalam kajiannya tentang POS dan komitmen organisasional hanya berfokus pada mekanisme mediasi *high-performance work practices* tanpa mengintegrasikan dimensi spiritual kepemimpinan maupun *work engagement* secara bersamaan (Ajmal et al., 2024; Maryati & Astuti, 2022). Kedua, terdapat kesenjangan pada sisi *konteks penelitian*. Mayoritas penelitian terdahulu dilakukan di sektor perbankan, industri manufaktur, dan pelayanan kesehatan. Penelitian yang secara spesifik menempatkan dosen PTS berbasis keagamaan Islam di Indonesia sebagai populasi dengan mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model masih sangat terbatas. Ketiga, terdapat kesenjangan pada sisi fenomena. Penelitian terdahulu bahwa *work engagement*, POS, dan *spiritual leadership* secara bersama-sama dapat mempertahankan komitmen dosen di tengah keterbatasan institusi, suatu fenomena yang sangat relevan dan kontekstual bagi perguruan tinggi swasta berbasis keagamaan di Indonesia.

Meskipun komitmen organisasi menjadi isu yang strategis dan terus berkembang dalam studi manajemen pendidikan tinggi, dimana sejumlah peneliti sudah membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan akademik, produktivitas penelitian, dan keberlangsungan institusi dari penelitian (Aboramadan *et al.*, 2020) kajian yang secara simultan menguji pengaruh *work engagement*, *perceived organizational support*, dan *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasi dosen masih sangat terbatas terlebih dalam konteks perguruan tinggi swasta (PTS) berbasis keislaman di Indonesia. Dalam kajian literatur sistematisnya tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi dosen di pendidikan tinggi secara global menegaskan bahwa penelitian di kawasan Asia Tenggara, khususnya pada institusi dengan latar belakang nilai-nilai keislaman, masih memerlukan perhatian lebih lanjut (Chen *et al.*, 2024). Sehubungan dengan itu, Almaidah dan Wagiyem juga mencatat bahwa etika kerja Islami dan komitmen organisasi di PTS berbasis Islam Indonesia belum dikaji secara mendalam dengan mengintegrasikan variabel kepemimpinan spiritual sebagai prediktor utama.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bersifat asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2023: 16), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2023).

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diolah dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk memperoleh hasil yang objektif, terukur, serta dapat digunakan untuk menguji teori secara empiris.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena yang terjadi, tetapi juga menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan teori dan fakta empiris yang diperoleh di lapangan. Penggunaan metode eksplanatori karena penelitian memiliki rumusan hipotesis yang akan diuji secara statistik. Selain itu, penelitian ini bertujuan menjelaskan fenomena organisasi yang terjadi pada dosen Universitas Darul `Ulum Jombang, khususnya terkait tingginya loyalitas dan keterikatan dosen terhadap institusi meskipun dihadapkan pada berbagai

keterbatasan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya memberikan penjelasan empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional dosen melalui pendekatan *Work Engagement*, *Perceived Organizational Support*, dan *Spiritual Leadership*.

Metode eksplanatori juga dipilih karena mampu memberikan gambaran hubungan antar variabel secara lebih mendalam melalui pengujian model pengaruh menggunakan analisis statistik. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan tidak hanya menggambarkan kondisi empiris yang terjadi, tetapi juga mampu menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada lingkungan perguruan tinggi berbasis nilai spiritual seperti Universitas Darul `Ulum Jombang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam uji hipotesis di penelitian ini akan menguji variabel independen *work engagement* (X1), *perceived organizational support* (X2) dan *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasional dosen (Y) secara uji F dan uji t.

Uji t(Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 1
Uji t(Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.644	2.470		.261
	TotalX1	.295	.114	.247	2.594
	TotalX2	.421	.105	.368	4.015
	TotalX3	.266	.092	.277	2.898

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: data diolah SPSS 26, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap Komitmen Organisasional (Y) sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,594 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. Oleh karena nilai signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dosen di Universitas Darul Ulum Jombang. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional dinyatakan **diterima**.

2. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,015 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dosen di Universitas Darul Ulum Jombang. Nilai t hitung pada variabel ini tercatat sebagai yang tertinggi di antara ketiga variabel bebas, yang mengindikasikan bahwa pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional merupakan yang paling kuat dan paling meyakinkan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional dinyatakan **diterima**.
3. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,898 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Oleh karena nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dosen di Universitas Darul Ulum Jombang. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional dinyatakan **diterima**.
4. Berdasarkan ketiga hasil pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement*, *Perceived Organizational Support*, dan *Spiritual Leadership* secara parsial masing-masing terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dosen di Universitas Darul Ulum Jombang, sehingga seluruh hipotesis parsial (H1, H2, dan H3) dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Apabila dibandingkan berdasarkan besaran nilai t hitungnya, diperoleh urutan pengaruh sebagai berikut: *Perceived Organizational Support* ($t = 4,015$) menempati posisi pertama sebagai variabel dengan pengaruh paling dominan, disusul *Spiritual Leadership* ($t = 2,898$) pada posisi kedua, dan *Work Engagement* ($t = 2,594$) pada posisi ketiga.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, serta nilai signifikansi dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila F hitung $>$ F tabel dan nilai Sig. $<$ 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila F hitung $<$ F tabel dan nilai Sig. $>$ 0,05, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 2
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	749.391	3	249.797	17.809	.000 ^b
	Residual	1065.996	76	14.026		
	Total	1815.387	79			
a. Dependent Variable: TotalY						
b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1						

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2026

Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 17,809 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi 0,000 tersebut jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

Work Engagement, Perceived Organizational Support, dan Spiritual Leadership secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dosen di Universitas Darul Ulum Jombang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Mengingat penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen, maka nilai yang digunakan sebagai acuan adalah nilai Adjusted R Square, karena nilai tersebut telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model sehingga lebih akurat dibandingkan nilai R Square biasa. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.390	3.745
a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1				

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2026

Hasil pengujian menunjukkan nilai R sebesar 0,642, yang menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel bebas dengan Komitmen Organisasional tergolong kuat. Adapun nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,413, sedangkan nilai Adjusted R Square tercatat sebesar 0,390. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement, Perceived Organizational Support, dan Spiritual Leadership* secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar **39%** variasi yang terjadi pada Komitmen Organisasional dosen di Universitas Darul Ulum Jombang. Sementara itu, sisanya sebesar **61%** dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

Pengaruh *Work Engagement* (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen di Universitas Darul 'Ulum Jombang, dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,295, nilai t hitung sebesar 2,594, dan nilai signifikansi sebesar 0,011 (lebih kecil dari 0,05). Nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,247 menunjukkan bahwa di antara ketiga variabel bebas yang diteliti, *work engagement* memberikan kontribusi pengaruh yang relatif paling kecil, meskipun tetap signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Temuan ini sejalan dengan Job Demands-Resources Theory yang menjelaskan bahwa dosen dengan sumber daya psikologis yang tinggi berupa semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) cenderung mengembangkan keterikatan emosional terhadap institusi tempatnya bekerja.

Ketika dosen merasa bersemangat, larut dalam pekerjaan, dan berdedikasi terhadap pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, secara psikologis akan tumbuh rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap institusi yang pada akhirnya memperkuat komitmen organisasionalnya. Hasil ini turut mendukung temuan Abdelwahed dan Al Doghan (2023) serta Nabhan dan Munajat (2023) yang membuktikan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Meskipun demikian, kontribusi *work engagement* yang relatif lebih kecil dibandingkan dua variabel lainnya mengindikasikan bahwa keterikatan kerja dosen di Universitas Darul 'Ulum Jombang belum sepenuhnya diimbangi oleh kondisi kerja yang optimal, sehingga peningkatan *work engagement* perlu diiringi dengan penguatan dukungan organisasi dan kepemimpinan yang berorientasi nilai.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen, dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,421, nilai t hitung sebesar 4,015, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,368 merupakan yang tertinggi di antara ketiga variabel bebas, yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* merupakan prediktor paling dominan terhadap komitmen organisasional dosen di Universitas Darul 'Ulum Jombang. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Temuan ini memperkuat *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Blau (1964) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Eisenberger et al. (1986), dari penelitian oleh (Firmansyah et al., 2022) yang menjelaskan hubungan kerja sebagai proses pertukaran timbal balik (norma resiprositas). Ketika dosen mempersepsikan bahwa institusi menghargai kontribusinya dan sungguh-sungguh peduli terhadap kesejahteraannya, maka dosen merasa berkewajiban secara moral untuk membalasnya dalam bentuk loyalitas, dedikasi, dan komitmen terhadap institusi. Dominannya pengaruh variabel ini mengindikasikan bahwa persepsi dukungan organisasi, seperti keadilan kebijakan, penghargaan atas kinerja, serta perhatian terhadap kesejahteraan dosen, menjadi faktor yang paling menentukan dalam membentuk komitmen organisasional di lingkungan Universitas Darul 'Ulum Jombang. Hasil ini konsisten dengan temuan Firmansyah et al. (2022), tinjauan sistematis Hngoi et al. (2024) yang menegaskan POS sebagai prediktor yang konsisten terhadap komitmen organisasional, serta Ajmal et al. (2024). Temuan ini mengimplikasikan pentingnya pihak manajemen universitas untuk terus mengoptimalkan bentuk-bentuk dukungan organisasi secara nyata dan dirasakan langsung oleh dosen.

Pengaruh *Spiritual Leadership* (X3) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen, dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,266, nilai t hitung sebesar 2,898, dan nilai signifikansi sebesar 0,005 (lebih kecil dari 0,05). Nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,277 menempatkan variabel ini pada posisi kedua dalam hal besaran kontribusi pengaruh, setelah *perceived organizational support*. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Temuan ini mendukung *Spiritual Leadership Theory* yang dikemukakan oleh Fry (2003), Penelitian oleh (Lahmar et al., 2023) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan yang dilandasi visi yang jelas, harapan/keyakinan (*hope/faith*), dan kasih sayang altruistik (*altruistic love*) mampu memenuhi kebutuhan

spiritual bawahan akan makna hidup (*calling*) dan keanggotaan sosial (*membership*), sehingga menumbuhkan komitmen yang lebih mendalam. Pengaruh spiritual leadership yang cukup kuat dalam penelitian ini sejalan dengan karakteristik Universitas Darul 'Ulum Jombang sebagai institusi pendidikan tinggi yang berakar pada nilai-nilai keislaman, sehingga kepemimpinan yang berlandaskan nilai spiritual menjadi sangat relevan dan mudah diterima oleh dosen di lingkungan tersebut. Hasil ini konsisten dengan temuan Riana (2021), Sapta et al. (2021), tinjauan sistematis selama 21 tahun oleh Lahmar et al. (2023) yang menegaskan konsistensi pengaruh positif *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasional, serta Wu dan Lee (2020). Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kapasitas kepemimpinan spiritual bagi pemangku jabatan struktural di lingkungan universitas.

Pengaruh Simultan dan Kontribusi Model

Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 17,809 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement*, *perceived organizational support*, dan *spiritual leadership* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen di Universitas Darul 'Ulum Jombang. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,642 menunjukkan hubungan yang kuat antara ketiga variabel bebas dengan komitmen organisasional. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,390 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 39% variasi komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 61% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi, maupun pengembangan karier.

Temuan pengujian simultan ini memperkuat argumen bahwa komitmen organisasional dosen tidak terbentuk oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi dari beberapa dimensi psikologis dan organisasional secara bersamaan. Keterikatan kerja yang tinggi (dimensi *Job Demands-Resources Theory*), persepsi dukungan organisasi yang positif (dimensi *Social Exchange Theory*), serta kepemimpinan yang berlandaskan nilai spiritual (dimensi *Spiritual Leadership Theory*) secara integratif membentuk model yang cukup representatif dalam menjelaskan komitmen organisasional dosen. Meskipun kontribusi ketiga variabel tergolong moderat (39%), model integratif ini memberikan bukti empiris bahwa pendekatan multi-teori lebih tepat digunakan untuk memahami fenomena komitmen organisasional dibandingkan pendekatan satu variabel saja, sekaligus membuka ruang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel lain yang turut berkontribusi terhadap sisa variasi yang belum dijelaskan.

KESIMPULAN

1. *Work engagement* merupakan kondisi psikologis positif seseorang terhadap pekerjaannya, ditandai oleh tiga dimensi: *vigor* (semangat dan ketahanan mental dalam bekerja), *dedication* (keterlibatan emosional, rasa bangga, dan makna terhadap pekerjaan), serta *absorption* (konsentrasi penuh hingga larut dalam pekerjaan). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen di Universitas Darul 'Ulum Jombang, dengan nilai koefisien regresi (beta) sebesar 0,247, t hitung sebesar 2,594, dan signifikansi sebesar 0,011 (< 0,05), sehingga hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.
2. *Perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi ini terbentuk dari tiga hal:

dukungan atasan langsung, penghargaan/kondisi kerja yang layak, dan keadilan perlakuan organisasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen di Universitas Darul 'Ulum Jombang, dengan nilai koefisien regresi (beta) sebesar 0,368, t hitung sebesar 4,015 (nilai tertinggi di antara ketiga variabel), dan signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima dan menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan.

3. *Spiritual leadership* merupakan pendekatan kepemimpinan yang memotivasi anggota organisasi bukan lewat otoritas struktural, melainkan lewat visi yang bermakna, harapan/keyakinan (*hope/faith*), dan kasih altruistik (*altruistic love*). Kepemimpinan ini menumbuhkan rasa terpanggil (*sense of calling*) dan rasa memiliki (*sense of membership*) pada dosen, sehingga pekerjaan akademik dimaknai sebagai panggilan hidup, bukan sekadar tugas administratif. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen di Universitas Darul 'Ulum Jombang, dengan nilai koefisien regresi (beta) sebesar 0,277, t hitung sebesar 2,898, dan signifikansi sebesar 0,005 ($< 0,05$), sehingga hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.
4. *Work engagement, perceived organizational support, dan spiritual leadership* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen, dengan nilai F hitung sebesar 17,809 dan signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,390 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mampu menjelaskan 39% variasi komitmen organisasional dosen, sedangkan 61% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelwahed, N. A. A., & Al Doghan, M. A. (2023). Developing employee productivity and performance through work engagement and organizational factors in an educational society. *Societies*, 13(3), 65. <https://doi.org/10.3390/soc13030065>
- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & ... (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. ... *Journal of Educational ...*. <https://www.emerald.com/ijem/article-abstract/34/1/154/126770>
- Ajmal, M., Islam, A., Islam, Z., & Javeed, A. (2024). Unravelling the path to organizational commitment: The mediating role of perceived organizational support and the moderating role of career stages in high-performance work systems. *Vision: The Journal of Business Perspective*. <https://doi.org/10.1177/09721509241301148>
- Asutay, M., Kalla, G., & Alija, B. (2021). The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact. *Journal of Business Ethics*, (0123456789). <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Transaction Publishers.
- Chen, S., Kadir, S. A., Kang, E., & Sufian, M. (2024). *Factors Influencing Lecturers ' Organizational Commitment in Higher Education: A Systematic Literature Review*. 13(4), 192–208. <https://doi.org/10.5430/jct.v13n4p192>

- data.goodstats. (2025). *Benarkah Jumlah Perguruan Tinggi di Indonesia Terlalu Banyak?* Data.Goodstats.Id. <https://data.goodstats.id/statistic/benarkah-jumlah-perguruan-tinggi-di-indonesia-terlalu-banyak-tL6hl>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Firmansyah, A., Junaedi, I. W. R., Kistyanto, A., & Azzuhri, M. (2022). The effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior and organizational commitment in public health center during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.938815>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Hngoi, C. L., Abdullah, N. A., Wan Sulaiman, W. S., & Zaiedy Nor, N. I. (2024). Examining job involvement and perceived organizational support toward organizational commitment: Job insecurity as mediator. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1290122>
- Indonesia, B.-S. (2024). *Jumlah perguruan tinggi, dosen, dan mahasiswa (negeri dan swasta) di bawah Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi menurut provinsi, 2024*. <https://www.bps.go.id>
- Lahmar, H., Chaouki, F., & Rodhain, F. (2023). Spiritual leadership and organizational commitment: A 21-year systematic literature review. *Journal of Human Values*, 29(2), 177–199. <https://doi.org/10.1177/09716858231154401>
- Maryati, T., & Astuti, R. J. (2022). The Influence of Spiritual Leadership and Employee Engagement toward Employee Performance: The Role of Organizational Commitment. *Quality - Access to Success*, 23(189), 322–331. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.189.37>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Nabhan, F., & Munajat, M. (2023). The role of work engagement and organizational commitment in improving job performance. *Cogent Business & Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2235819>
- Riana, G. (2021). *Influence of Spiritual Leadership , Organizational Commitment and its Effect on the Performance of Lembaga Perkreditan Desa*. 8(2), 1111–1124. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.1111>
- Rustanti, R., & Jufri, A. (2025). *Indonesia Economic Journal*. 1(2), 944–957.
- Sapta, I. K. S. (2021). Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality. *Cogent Business & Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1966865>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES: Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary manual*. Utrecht University.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2020). How spiritual leadership boosts nurses' work engagement: The mediating roles of calling and psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176364>