

**KOMITMEN ORGANISASI MEMEDIASI PENGARUH
PENGEMBANGAN KARIR DAN *WORK ENGAGEMENT*
TERHADAP RETENSI DOSEN FPKS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SURABAYA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Gelar Magister Manajemen**

**PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN**



Diajukan Oleh :

**MOH ALI FAIS
NPM: 23061020005**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
SURABAYA**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

**KOMITMEN ORGANISASI MEMEDIASI PENGARUH
PENGEMBANGAN KARIR DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP
RETENSI DOSEN FPKS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SURABAYA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

MOH ALI FAIS

NPM: 23061020005

Telah dipertahankan di depan Penguji pada tanggal 22 Juli 2026 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima .

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing I



**Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, MMT., IPU
NIP: 196511091991031002**

Anggota Dewan Penguji



**Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, M.M, CFP
NIP. 196309241989031001**

Pembimbing II



**Dr. Muhadjir Anwar, M.M, CFP
NIP: 196509071991031001**



**Dr. Dra. Ika Korika Swasti, M.Pd.
NPT: 196409201989032001**

Surabaya, 22 Juli 2026

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Dr. Dra. Eca Tri Korika Pertiwi, M.Si., CRP
NIP: 196304201991032001**

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan 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 ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Magister) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Surabaya, 15 Juli 2026



MOH ALI FAIS

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas karunia dan Rahmat-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “KOMITMEN ORGANISASI MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP RETENSI DOSEN FPKS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA”. Penyusunan tesis ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penyusunan tesis ini, saya mendapatkan bantuan dan bimbingan, serta dukungan, dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

- 1 Bapak Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, MMT selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
- 2 Ibu Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
- 3 Ibu Prof. Dr. Yuniningsih, S.E., M.Si. selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
- 4 Bapak Dr. Muhadjir Anwar, M.M., CFP. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan,

motivasi, serta masukan yang sangat berharga hingga tesis ini dapat diselesaikan.

- 5 Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman selama penulis menempuh pendidikan.
- 6 Seluruh staf administrasi Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur yang telah memberikan pelayanan dan bantuan selama proses perkuliahan hingga penyusunan tesis.
- 7 Ayahanda tercinta Azis dan Ibunda tercinta Sumarni atas segala kasih sayang, pengorbanan, dukungan, motivasi, serta doa yang tiada henti dipanjatkan demi keberhasilan dan kesuksesan penulis.
- 8 Istri tercinta Sukma Uli Nuha, S.Ak., M.Ak. atas cinta, kasih sayang, doa, pengertian, kesabaran, dukungan, motivasi, dan semangat yang senantiasa diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan hingga terselesaikannya tesis ini.
- 9 Sahabat-sahabat penulis, Irwansyah, S.M., M.M. dan Romli, S.M., M.M., yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi, semangat, serta kebersamaan selama proses penyusunan tesis.
- 10 Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, serta doa kepada penulis selama proses studi hingga penyusunan tesis ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap kritik dan saran membangun dari pembaca dan pihak lain. Akhir kata, penulis berharap agar tesis ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 15 Juli 2026

MOH ALI FAIS

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	28
1.3 Tujuan Penelitian	29
BAB II TELAAH PUSTAKA	31
2. 1 Review Penelitian Sebelumnya	31
2.2 Landasan Teori	35
2.2.1 Teori Utama	35
2.2.2 Pengembangan Karir	38
2.2.3 <i>Work Engagement</i>	44
2.2.4 Komitmen Organisasi	51
2.2.5 Retensi Dosen	60
2.3 Pengaruh Antar Variabel Langsung	65
2.4 Pengaruh Antar Variabel Tidak Langsung	71
2.5 Kerangka Konseptual	74
2.6 Hipotesis	75
BAB III METODE PENELITIAN	76
3.1 Definisi Operasional Penelitian	76
3.3 Populasi dan Sampel	79
3.4 Sumber dan Jenis Data	80
3.5 Metode Pengumpulan Data	81
3.6 Teknik Analisis	82
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	87
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	87
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	89
4.3 Analisis Model Menggunakan PLS-SEM	103

4.4 Pembahasan	121
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	141
5.1 Kesimpulan	141
5.2 Saran.....	142
DAFTAR PUSTAKA	154
LAMPIRAN	170

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Penelitian dan Pengabdian Dosen FPKS UM Surabaya.....	3
Tabel 1. 2 Data Retensi Dosen FPKS Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2020 – 2025	6
Tabel 3. 1 Skala likert.....	78
Tabel 3. 2 Dosen FPKS Universitas Muhammadiyah Surabaya.....	79
Tabel 4. 1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	89
Tabel 4. 2 Identitas Responden Menurut Pendidikan	90
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jabatan Akademik	92
Tabel 4. 4 Frekuensi Hasil Jawaban Mengenai Pengembangan Karir	94
Tabel 4. 5 Frekuensi Hasil Jawaban Mengenai Work Engagement	97
Tabel 4. 6 Frekuensi Hasil Jawaban Mengenai Komitmen Organisasi.....	99
Tabel 4. 7 Frekuensi Hasil Jawaban Mengenai Retensi Dosen.....	101
Tabel 4. 8 Outer Loading	106
Tabel 4. 9 Uji <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	107
Tabel 4. 10 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	108
Tabel 4. 11 R Square	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	74
---------------------------------------	----

**KOMITMEN ORGANISASI MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN
KARIR DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP RETENSI DOSEN
FPKS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA**

MOH ALI FAIS.S.M
NPM: 23061020005

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan *work engagement* terhadap retensi dosen Fakultas Pendidikan, Komunikasi, dan Sains (FPKS) Universitas Muhammadiyah Surabaya dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga mengkaji peran komitmen organisasi dalam memperkuat hubungan antara pengembangan karir, *work engagement*, dan retensi dosen.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 85 dosen FPKS Universitas Muhammadiyah Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir mampu mendorong dosen untuk tetap mengabdikan diri di institusi sekaligus memperkuat komitmen organisasi. *Work engagement* meningkatkan keterikatan dosen terhadap organisasi, namun belum sepenuhnya mendorong dosen untuk bertahan di institusi. Komitmen organisasi menjadi faktor penting yang menghubungkan pengembangan karir dan *work engagement* dengan retensi dosen. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan retensi dosen memerlukan pengembangan karir yang terarah, keterlibatan kerja yang dikelola secara seimbang, serta penguatan komitmen organisasi guna mendukung keberlanjutan pengabdian dan peningkatan mutu perguruan tinggi.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, *Work Engagement*, Komitmen Organisasi, Retensi Dosen.

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT MEDIATES THE EFFECT OF
CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENGAGEMENT ON LECTURER
RETENTION IN THE FACULTY OF TEACHING AND EDUCATION
MUHAMMADIYAH UNIVERSITY OF SURABAYA**

MOH ALI FAIS.S.M
NPM: 23061020005

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of career development and work engagement on lecturer retention at the Faculty of Education, Communication, and Science (FPKS), Universitas Muhammadiyah Surabaya, with organizational commitment serving as a mediating variable. The study also investigates the role of organizational commitment in strengthening the relationship between career development, work engagement, and lecturer retention.

This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The study population consisted of 85 lecturers from the Faculty of Education, Communication, and Science (FPKS), Universitas Muhammadiyah Surabaya. A saturated sampling technique was applied, in which all members of the population were included as respondents. Data were collected using a questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with Smart PLS 3.0 software.

The findings indicate that career development encourages lecturers to remain committed to the institution while strengthening their organizational commitment. Work engagement enhances lecturers' attachment to the organization; however, it does not fully encourage them to remain with the institution. Organizational commitment plays an important role in linking career development and work engagement with lecturer retention. These findings suggest that improving lecturer retention requires well-planned career development, balanced management of work engagement, and strengthened organizational commitment to support lecturers' long-term dedication and enhance the quality of higher education.

Keywords: Career Development, Work Engagement, Organizational Commitment, Retention.