

**PENGARUH EFIKASI DIRI, *KNOWLEDGE SHARING*, TERHADAP
KINERJA DOSEN DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
SEBAGAI *MEDIATING* PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA
DI KOTA PALEMBANG**



TESIS

**NOVAN HERMAWAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
232510019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-S2
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BINA DARMA
PALEMBANG
2025**

**PENGARUH EFIKASI DIRI, *KNOWLEDGE SHARING*, TERHADAP
KINERJA DOSEN DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
SEBAGAI *MEDIATING* PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA
DI KOTA PALEMBANG**



**Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar**

MAGISTER MANAJEMEN

NOVAN HERMAWAN

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

232510019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-S2
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BINA DARMA
PALEMBANG
2025**

Halaman Pengesahan Pembimbing Tesis

Judul Tesis: PENGARUH EFIKASI DIRI, KNOWLEDGE SHARING, TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBAGAI MEDIATING PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA PALEMBANG

Oleh NOVAN HERMAWAN, NIM 232510019, Tesis ini telah disetujui dan disahkan oleh Pembimbing Program Studi Manajemen-S2 konsentrasi MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA, Program Pascasarjana Universitas Bina Darma pada 27 Agustus 2025 dan telah dinyatakan LULUS.

Palembang, 27 Agustus 2025
Mengetahui,
Program Studi Manajemen- S2
Universitas Bina Darma
Ketua,


.....
Dr. Sulaiman Helmi, S.E., M.M.

Pembimbing,


.....
Dr. Trisninawati, S.E., M.M.

Halaman Pengesahan Penguji Tesis

Judul Tesis: PENGARUH EFIKASI DIRI, KNOWLEDGE SHARING, TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBAGAI MEDIATING PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA PALEMBANG

Oleh NOVAN HERMAWAN, NIM 232510019, Tesis ini telah disetujui dan disahkan oleh Tim Penguji Program Studi Manajemen – S2 konsentrasi MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Program Pascasarjana Universitas Bina Darma pada 27 Agustus 2025 dan telah dinyatakan LULUS.

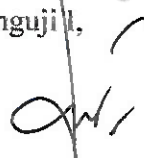
Palembang, 27 Agustus 2025
Mengetahui,
Program Pascasarjana
Universitas Bina Darma
Direktur,



PROGRAM PASCASARJANA

Prof. Dr. Ir. Achmad Syarifudin, M.Sc.

Penguji I,


Dr. Trisninawati, S.E., M.M.

Penguji II,


Prof. Waspodo., M.Ed., Ph.D.

Penguji III,


Dr. Fitriasuri, S.E., Ak., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : NOVAN HERMAWAN

NIM : 232510019

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis Saya (Tesis, Skripsi, Tugas Akhir) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik (Magister, Sarjana, dan Ahli Madya) di Universitas Bina Darma;
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian Saya sendiri dengan arahan tim pembimbing;
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dikutip dengan mencantumkan nama pengarang dan memasukkan ke dalam daftar pustaka;
4. Karena yakin dengan keaslian karya tulis ini, Saya menyatakan bersedia Tesis/Skripsi/Tugas Akhir, yang Saya hasilkan di unggah ke internet;
5. Surat Pernyataan ini Saya tulis dengan sungguh-sungguh dan apabila terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka Saya bersedia menerima sanksi dengan aturan yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 27 Agustus 2025
Yang Membuat Pernyataan,



NOVAN HERMAWAN
NIM: 232510019

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh efikasi diri dan *knowledge sharing* terhadap kinerja dosen dengan *perceived organizational support* (POS) sebagai variabel mediasi di perguruan tinggi swasta di Palembang. Dengan menggunakan kerangka kerja *Resource-Based View* (RBV), efikasi diri dan *knowledge sharing* dianggap sebagai sumber daya manusia yang strategis, sedangkan POS berfungsi sebagai modal organisasi yang memperkuat kinerja dosen. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 240 dosen dari 16 perguruan tinggi swasta terakreditasi, dipilih menggunakan *stratified random sampling*. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan LISREL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki efek positif dan signifikan terhadap POS, namun tidak secara langsung mempengaruhi kinerja dosen. Berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetapi tidak pada POS. POS memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja dosen dan memediasi hubungan antara efikasi diri dan kinerja dosen, tetapi tidak memediasi efek berbagi pengetahuan. Temuan ini menyoroti pentingnya membina dukungan organisasi untuk meningkatkan peran efikasi diri dan berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja dosen di perguruan tinggi swasta. Penelitian ini berkontribusi pada teori RBV dengan mengintegrasikan faktor individu dan organisasi dalam strategi peningkatan kinerja perguruan tinggi.

Kata kunci: *Knowledge sharing*, Kinerja dosen, *perceived organizational support*, *Resource based view*, Efikasi diri

ABSTRACT

This study examines the effect of self-efficacy and knowledge sharing on lecturer performance with perceived organizational support (POS) as a mediating variable in private universities in Palembang. Using the Resource-Based View (RBV) framework, self-efficacy and knowledge sharing are considered strategic human capital resources, while POS functions as an organizational capital that strengthens lecturer performance. The research employed a quantitative approach with a survey method involving 240 lecturers from 16 accredited private universities, selected using stratified random sampling. Data was analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with LISREL. The results show that self-efficacy has a positive and significant effect on POS but does not directly affect lecturer performance. Knowledge sharing has a positive and significant effect on lecturer performance but not on POS. POS has a significant direct effect on lecturer performance and mediates the relationship between self-efficacy and lecturer performance but does not mediate the effect of knowledge sharing. These findings highlight the importance of fostering organizational support to enhance the role of self-efficacy and knowledge sharing in improving lecturer performance in private universities. This study contributes to RBV theory by integrating individual and organizational factors in higher education performance improvement strategies.

Keywords:

Knowledge sharing, Lecturer performance, perceived organizational support, Resource-based view, Self-efficacy

MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Bertumbuh bukan untuk menjadi lebih hebat dari orang lain, tetapi untuk lebih bermanfaat bagi sesama.”

“Dan tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam.(Al-Anbiya : 107).”

PERSEMBAHAN:

Tesis ini saya persembahkan kepada:

- Orang tua yang selalu memberikan semangat dan mendoakan
- Istri dan anak yang selalu memberikan semangat lebih untuk menyelesaikan studi dan mendoakan.
- Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Universitas Bina Darma yang selalu membantu untuk menyelesaikan studi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal tesis ini dengan judul "Pengaruh efikasi diri dan *knowledge sharing* terhadap kinerja dosen dengan perceived organizational support sebagai variabel *mediating* pada perguruan tinggi swasta di kota Palembang". Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen. Dalam penyusunannya, penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Edi Surya Negara, M.Kom. selaku Plt Rektor Universitas Bina Darma yang telah memberikan kesempatan belajar di Universitas Bina Darma
2. Prof. Dr. Ir. Achmad Syarifudin, M.Sc., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Bina Darma yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam proses studi.
3. Dr. Sulaiman Helmi, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Bina Darma yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam proses studi.
4. Dr. Trisninawati, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing, atas segala bimbingan, arahan, dan masukan berharga yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini.
5. Prof. Waspodo., M.Ed., Ph.D., selaku Dosen Penguji dua, atas segala arahan, dan masukan berharga yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini.
6. Dr. Fitriasuri, S.E., Ak., M.M., selaku Dosen Penguji tiga, atas segala arahan, dan masukan berharga yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Program Studi Magister Manajemen Universitas Bina Darma, atas dukungan yang diberikan selama masa studi.

8. Seluruh Dosen dan staf karyawan yang telah membantudalam pengambilan data pada penelitian ini sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa proposal tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan penelitian ini di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan institusi pendidikan di Indonesia.

Palembang, 9 Agustus 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING TESIS	i
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI TESIS	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 <i>Theory</i>	10
2.1.1 <i>Resource Based View (RBV) Theory</i>	10
2.2 Kajian Variabel	13
2.2.1 Kinerja Dosen.....	13
2.2.2 <i>Perceived Organizational Support</i>	15
2.2.3 <i>Knowledge Sharing</i>	17
2.2.4 <i>Self Efficacy</i>	19
2.3 Penelitian terdahulu	20
2.4 Kerangka Berfikir.....	26
2.5 Hipotesis	27
2.5.1 Pengaruh Efikasi diri terhadap kinerja dosen.....	28

2.5.2 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap kinerja dosen.....	28
2.5.3 Pengaruh Efikasi diri terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> ...	29
2.5.4 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Perceived Organizational Support</i>	29
2.5.5 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap kinerja dosen	30
2.5.6 <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) sebagai Mediator	30
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Desain Penelitian	34
3.2 Objek dan Subjek Penelitian	34
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	34
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.5 Jenis dan Sumber Data	37
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.7 Instrumen Penelitian.....	38
3.8 Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Umum Responden.....	43
4.2 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	44
4.2.1 Uji Validitas Kuesioner	44
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	46
4.3 Uji Normalitas Data.....	46
4.3.1 Uji Normalitas Univariat	47
4.3.2 Uji Normalitas Multivariat	47
4.3.3 Implikasi terhadap Analisis	48
4.4 Evaluasi Model Pengukuran (Measurement Model Lisrel).....	48
4.4.1 Validitas Konvergen	49
4.4.2 Reliabilitas Konstruk.....	51
4.5 Evaluasi <i>Goodness of Fit</i> Model	52
4.6 Nilai R ² Konstruk Endogen	54
4.7 Uji Pengaruh Antar Variabel.....	55
4.7.1 Pengaruh Langsung	56
4.7.2 Pengaruh Tidak Langsung	56

4.7.3 Total Pengaruh Antar Variabel	58
4.8 Interpretasi Hasil Data Penelitian	59
4.8.1 Self efficacy	59
4.8.1.1 Hubungan <i>Self efficacy</i> dengan Kinerja Dosen	62
4.8.1.2 Hubungan <i>Self efficacy</i> dengan POS	63
4.8.2 Knowledge Sharing	65
4.8.2.1 Hubungan <i>Knowledge Sharing</i> dengan Kinerja Dosen	68
4.8.2.2 Hubungan <i>Knowledge Sharing</i> dengan POS	69
4.8.3 <i>Perceived Organizational Support</i>	71
4.8.3.1 Hubungan POS dengan Kinerja	75
4.8.3.2 Peran Mediasi POS	76
4.8.4 Kinerja Dosen	78
4.9 Hasil Analisis Jawaban Pertanyaan Terbuka	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	86
8.1 Kesimpulan	86
8.2 Saran	86
8.3 Keterbatasan Penelitian	88
DAFTAR PUSTAKA	90
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data jenjang jabatan akademik dosen di indonesia, LLDIKTI wilayah II dan Universitas di wilayah Kota Palembang	2
Tabel 2.1 Data penelitian terdahulu	21
Tabel 3.1. Data Perguruan Tinggi Di Kota Palembang	35
Tabel 3.2. Data Universitas Berdasarkan Akreditasi	36
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4.1. Sebaran Data Jumlah Responden	43
Tabel 4.2. Hasil Uji Analisis Kuesioner	45
Tabel 4.3. Hasil Uji Analisis Normalitas Multivariat	47
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Konvergen	49
Tabel 4.5. Hasil Uji Reabilitas Konstruk	52
Tabel 4.6. Hasil Analisis Goodness of Fit	53
Tabel 4.7. Hasil Analisis R^2 Konstruk	54
Tabel 4.8. Hasil Analisis Pengaruh Langsung	56
Tabel 4.9. Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung	57
Tabel 4.10. Kriteria Interpretasi Penilaian Responden	59
Tabel 4.11. Nilai Rata-Rata Variabel Self Efficacy	60
Tabel 4.12. Nilai Rata-Rata Variabel Knowledge Sharing	65
Tabel 4.13. Nilai Rata-Rata Variabel Perceived Organizational Support	71
Tabel 4.14. Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Dosen	78
Tabel 4.15. Hasil Jawaban Pertanyaan Terbuka	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian Empirik	27
Gambar 4.1. Model Hasil Penelitian	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 2. Hasil Analisis LISREL	101
Lampiran 3. Hasil Uji Normalitas.....	118
Lampiran 4. Lembar Konsultasi Tesis.....	126
Lampiran 5. SK Pembimbing Tesis.....	127
Lampiran 6. Lembar Perbaikan Tesis.....	128
Lampiran 7. Hasil Similarity (Turnitin).....	129
Lampiran 8. Publikasi Jurnal Internasional/Nasional atau LOA	147
Lampiran 9. Jurnal	148