

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era persaingan global yang semakin ketat, perguruan tinggi dituntut untuk tidak hanya berfokus pada keunggulan akademik, tetapi juga pada tata kelola administratif yang profesional. Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pegawai atau tenaga kependidikan, memegang peranan krusial sebagai motor penggerak operasional kampus. Keberhasilan institusi dalam memberikan pelayanan prima kepada mahasiswa, dosen, maupun masyarakat sangat bergantung pada Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan menciptakan efisiensi birokrasi, sedangkan kinerja yang menurun dapat menghambat pencapaian visi dan misi institusi.

Universitas Prima Indonesia (UNPRI) sebagai salah satu perguruan tinggi swasta terkemuka terus berupaya mengoptimalkan kualitas pelayanannya. Namun, berdasarkan observasi dan data pra-penelitian, ditemukan adanya indikasi belum optimalnya pencapaian target kinerja pegawai di beberapa unit kerja.

Motivasi merupakan energi penggerak yang membuat pegawai bersedia mengerahkan upaya maksimal. Fenomena di lapangan menunjukkan adanya indikasi penurunan motivasi, seperti tingkat absensi yang fluktuatif, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan masalah baru, dan rutinitas kerja yang dianggap monoton (Pratama & Susanti, 2025). Motivasi ini bertindak sebagai faktor krusial yang menghambat potensi kinerja sesungguhnya.

Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja, organisasi perlu memperhatikan faktor Kompensasi. Kompensasi yang adil dan memadai, baik finansial maupun non-finansial, merupakan bentuk penghargaan institusi atas kontribusi pegawai. Teori Keadilan (*Equity Theory*) menegaskan bahwa pegawai akan membandingkan usaha mereka dengan imbalan yang diterima. Penelitian oleh Wijaya et al. (2026) membuktikan bahwa sistem kompensasi yang transparan dan kompetitif secara langsung memicu peningkatan motivasi kerja yang berujung pada lonjakan kinerja. Di lingkungan UNPRI, keluhan minor terkait penyesuaian tunjangan kinerja atau bonus di masa-masa sibuk (seperti penerimaan mahasiswa baru atau akreditasi) dapat menjadi pemicu fluktuasi motivasi pegawai.

Selain faktor finansial, dinamika lingkungan kerja abad 21 menuntut adanya *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan). Institusi pendidikan tinggi adalah organisasi berbasis pengetahuan (*knowledge-based organization*). Ketika terjadi rotasi jabatan, penerapan sistem informasi akademik (SIKAD) baru, atau perubahan regulasi pemerintah, pegawai dituntut untuk cepat beradaptasi. *Knowledge Sharing* antar rekan kerja atau atasan-bawahan sangat vital. Pegawai yang aktif berbagi ilmu dan pengalaman akan merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada gilirannya mempercepat penyelesaian tugas (kinerja). Sebaliknya, budaya kerja yang individualis (menahan informasi/ilmu) akan menghambat alur kerja. Riset dari Siregar dan Hakim (2024) menemukan bahwa praktik *Knowledge Sharing* yang baik secara signifikan meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja inovatif pegawai administratif perguruan tinggi.

Berdasarkan research gap dari penelitian-penelitian terdahulu, masih terdapat perbedaan hasil mengenai kekuatan pengaruh kompensasi dan *Knowledge Sharing* secara langsung terhadap kinerja, sehingga kehadiran

Motivasi sebagai variabel intervening (pemediasi) sangat relevan untuk dikaji lebih dalam guna menjelaskan mekanisme psikologis tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Universitas Prima Indonesia maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Prima Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Universitas Prima Indonesia?
2. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Universitas Prima Indonesia?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Prima Indonesia?
4. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Prima Indonesia?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Prima Indonesia?
6. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Prima Indonesia melalui Motivasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Prima Indonesia melalui Motivasi sebagai variabel intervening?

1.3 Uraian Teoritis

1.3.1 Kinerja

1.3.1.1 Defenisi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

1.3.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu sebagai berikut: Kuantitas Keluaran, Kualitas Keluaran, Ketepatan Waktu, Pemanfaatan Faktor Internal, Respons terhadap Dukungan Organisasi.

1.3.2 Kompensasi

1.3.2.1 Defenisi Kompensasi

Kompensasi adalah semua yang diterima oleh pegawai sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi dan usahanya dalam pekerjaan yang dapat diterima dalam bentuk uang, barang ataupun fasilitas yang dapat memberikan kepuasan bagi pegawai tersebut.

1.3.2.2 Indikator Kompensasi

Menurut Zunaidah, dkk (2020), ada empat Indikator Kompensasi, yaitu sebagai berikut: Upah, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

1.3.3 Knowledge Sharing

1.3.3.1 Defenisi Knowledge Sharing

Knowledge Sharing adalah proses komunikasi dan berbagi informasi secara interaktif antar individu satu dengan yang lainnya di dalam suatu organisasi yang dapat menciptakan hubungan saling mendukung untuk mendapatkan lebih banyak pengetahuan guna memperbaiki efektivitas dan efisiensi proses pekerjaan demi tercapainya tujuan bersama.

1.3.3.2 Indikator Knowledge Sharing

Menurut Diansari (2020), Indikator – indikator *Knowledge Sharing* adalah sebagai berikut: *Quality of Knowledge Shared, Enjoyment to Help Others, Communication Skills, Hard Reward, Soft Rewards*

1.3.4 Motivasi

1.3.4.1 Defenisi Motivasi

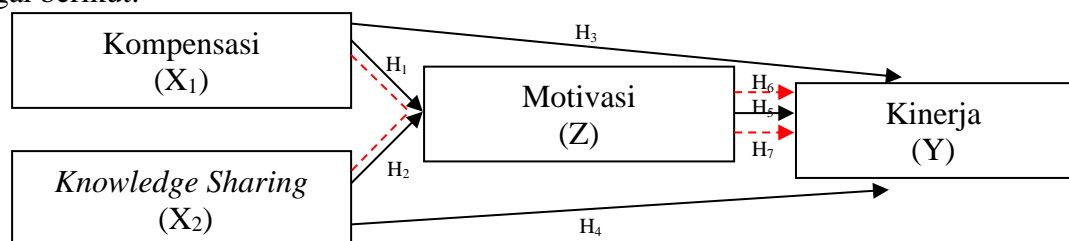
Motivasi adalah hal yang memberikan dorongan dari dalam maupun luar diri untuk mau bergerak melaksanakan setiap tugas dengan proses dan hasil yang terbaik dengan memberikan segala potensinya untuk mencapai tujuan organisasi.

1.3.4.2 Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2017), indikator-indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri

1.4 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variabel sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Universitas Prima Indonesia.
2. *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Universitas Prima Indonesia.

3. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Prima Indonesia.
4. *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Prima Indonesia.
5. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Prima Indonesia.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Prima Indonesia melalui Motivasi sebagai variabel intervening.
7. *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Prima Indonesia melalui Motivasi sebagai variabel intervening.