

ABSTRAK

Ni Nyoman Budiartini (2025), Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Pendidikan Ganesha dengan Status Kepegawaian sebagai Variabel Moderasi. Tesis, Magister Ilmu Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha.

Tesis ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Dr. M. Rudi Irwansyah, S.Pd., M.Pd. dan Pembimbing II: Dr. Kadek Rai Suwena, S.Pd., M.Pd.

Kata-kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Status Kepegawaian, Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha dengan status kepegawaian sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai administrasi dan tenaga kependidikan Universitas Pendidikan Ganesha yang terdiri atas pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pendekatan moderasi untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial, simultan, serta peran status kepegawaian dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antarvariabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha. Selain itu, status kepegawaian terbukti memoderasi pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dimana pengaruh kedua variabel tersebut cenderung lebih kuat pada kelompok pegawai dengan status non-permanen. Sementara itu, status kepegawaian juga memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kepastian kerja yang lebih rendah lebih rentan mengalami penurunan kinerja akibat stres kerja.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi negeri berbasis Badan Layanan Umum, khususnya dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang adil, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengelola stres kerja secara lebih adaptif dengan mempertimbangkan perbedaan status kepegawaian guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

ABSTRACT

Ni Nyoman Budiartini (2025), The Effect of Compensation, Job Satisfaction, and Work Stress on Employee Performance at Ganesha Education University with Employment Status as a Moderating Variable. Thesis, Master of Management Science, Postgraduate Program, Ganesha Education University.

This thesis has been approved and examined by Supervisor I: Dr. M. Rudi Irwansyah, S.Pd., M.Pd. and Supervisor II: Dr. Kadek Rai Suwena, S.Pd., M.Pd.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Work Stress, Employment Status, Employee Performance

This study aims to analyze the effect of compensation, job satisfaction, and work stress on employee performance at Ganesha Education University, with employment status as a moderating variable. The research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to administrative and educational staff of Ganesha Education University, consisting of civil servants (PNS) and government employees with work agreements (PPPK). The collected data were analyzed using multiple linear regression with moderation analysis to examine the partial and simultaneous effects of the independent variables, as well as the moderating role of employment status.

The results indicate that compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, while work stress has a negative and significant effect on employee performance at Ganesha Education University. Furthermore, employment status is proven to moderate the relationship between compensation and job satisfaction on employee performance, with stronger effects observed among non-permanent employees. Employment status also moderates the effect of work stress on employee performance, indicating that employees with lower job security are more vulnerable to performance declines due to work stress. These findings provide important implications for human resource management in public universities operating under the Public Service Agency framework, particularly in designing fair compensation systems, enhancing job satisfaction, and managing work stress by considering differences in employment status to sustainably improve employee performance.