

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Biro Keuangan dan Umum Universitas Jember, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja ASN dalam rangka mewujudkan birokrasi perguruan tinggi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh ASN pada Biro Keuangan dan Umum Universitas Jember yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Namun, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sementara itu, budaya kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja ASN. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN serta mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompensasi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil dan proporsional serta penerapan budaya kerja yang positif dan kondusif menjadi strategi penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja ASN secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja ASN, *Structural Equation Modeling* (SEM).

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation and work culture on the performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Bureau of Finance and General Affairs, Universitas Jember, with work motivation as a mediating variable. This research is motivated by the importance of improving ASN performance in order to establish a professional, accountable, and results-oriented bureaucracy within a higher education institution. This study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to all ASN at the Bureau of Finance and General Affairs, Universitas Jember, who served as the research sample. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) to examine both direct and indirect relationships among variables. The results indicate that compensation does not have a positive and significant effect on ASN performance. However, compensation has a positive and significant effect on work motivation. Meanwhile, work culture has a positive and significant effect on both work motivation and ASN performance. Work motivation also has a positive and significant effect on performance and mediates the relationship between compensation and work culture on performance. These findings suggest that improving ASN performance is not solely influenced by direct compensation factors but also through enhancing work motivation. Therefore, providing fair and proportional compensation and fostering a positive and supportive work culture are essential strategies to improve motivation and ASN performance sustainably.

Keywords: *Compensation, Work Culture, Work Motivation, ASN Performance, Structural Equation Modeling (SEM).*