

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PARTISIPASI ANGGARAN, GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TAHUN 2022-2024

(Studi Empiris Pada Sekretariat Daerah Provinsi Jambi)

Vigga Alifah Putri¹ ; Wiwik Tiswiyanti² ; Riski Hernando³

Universitas Jambi

Jln. Lintas Jambi-Muara Bulian Km. 15. Kota Jambi, Jambi 36122, Indonesia

E-mail : viggaalifahp@gmail.com (Koresponding)

Abstrak : This study aims to analyze the influence of work motivation, budget participation, good corporate governance, and organizational commitment on local government performance with job satisfaction as a mediating variable at the Jambi Provincial Secretariat for the 2022–2024 period. This study uses a quantitative approach with primary and secondary data sources. Primary data were collected through questionnaires, while secondary data were obtained from relevant documents. The data analysis technique used Structural Equation Modeling (SEM) with the WarpPLS 8.0 approach. The findings of this study indicate that work motivation, good corporate governance, and organizational commitment have a positive and significant effect on local government performance, while budget participation does not have a significant effect on local government performance. The results of the mediation relationship test indicate that job satisfaction is proven to be able to mediate the influence of work motivation, budget participation, and good corporate governance on local government performance. However, job satisfaction is not able to mediate the influence of organizational commitment on local government performance.

Keywords: *Work Motivation, Budget Participation, Good Corporate Governance, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Local Government Performance*

Keberhasilan pembangunan yang selaras dengan visi dan misi pemerintah daerah berfungsi sebagai indikator utama untuk mengukur kinerja pemerintah daerah. Dengan menggunakan indikator ini, kita dapat menilai efektivitas kebijakan yang telah diterapkan. Menurut Moeheriono (2012), bentuk tanggung jawab suatu organisasi dalam mencapai target-target tersebut disebut sebagai akuntabilitas kinerja, yaitu suatu proses yang dilakukan melalui pelaporan yang sistematis dan berkala.

Masalah-masalah terkait kinerja pejabat pemerintah daerah kini menjadi sorotan publik, karena pencapaian yang diraih belum memenuhi harapan masyarakat. Masyarakat mendesak pemerintah untuk menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, keberhasilan pemerintah dalam mengelola urusan publik seharusnya tercermin dalam peningkatan kesejahteraan

masyarakat yang berkelanjutan (Riyanto et al., 2021).

Pada kenyataannya, pemerintah daerah masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal pengelolaan keuangan dan keberhasilan pelaksanaan program-program mereka. Data APBD Provinsi Jambi menunjukkan adanya defisit anggaran selama periode 2022–2024, yaitu sebesar Rp580,5 miliar pada tahun 2022, meningkat menjadi Rp592,6 miliar pada tahun 2023, dan menurun menjadi Rp52,2 miliar pada tahun 2024. Situasi ini menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan daerah masih menghadapi berbagai kendala yang dapat memengaruhi efektivitas program-program pemerintah daerah, sehingga sangat penting untuk meningkatkan kinerja pejabat pemerintah. (Jambi, 2023).

Berikut data pendapatan dan belanja daerah Provinsi Jambi pada tahun 2022-2024 :

Tabel 1 APBD Provinsi Jambi Tahun 2022-2024

Tahun	Anggaran Pendapatan	Anggaran Belanja
2022	4.215.309.003.799	4.795.846.912.107
2023	4.909.073.167.294	5.501.683.606.794
2024	5.141.242.411.455	5.193.411.463.748

Sumber : (Jambiprov,2025)

Fenomena defisit Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Jambi selama tahun 2022–2024 menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan daerah dan pelaksanaan program pemerintah masih menghadapi berbagai tantangan. Kondisi ini mencerminkan pentingnya peningkatan kinerja aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas secara efektif dan akuntabel.

Di samping kendala anggaran, efektivitas kinerja pegawai di Provinsi Jambi turut menjadi isu krusial. Gubernur Jambi menggaris bawahi bahwa kurangnya sinergi antarpegawai telah menghambat realisasi program strategis daerah. Sebagai konsekuensinya, pemerintah melakukan evaluasi ketat melalui rotasi jabatan dari struktural ke fungsional bagi ASN yang kinerjanya dianggap tidak optimal. Fenomena ini mengindikasikan adanya hambatan pada motivasi kerja dan birokrasi yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan publik serta target pembangunan (Jambi Now, 2025).

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2023) yang menganalisis pengaruh partisipasi anggaran, *good corporate governance*, komitmen organisasi, serta motivasi terhadap kinerja pemerintah daerah di lingkup Dinas Kesehatan dan Disdukcapil Kota Jambi. Hal yang membedakan penelitian ini adalah penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penambahan variabel ini dimaksudkan untuk membedah apakah faktor-faktor organisasi tersebut berpengaruh langsung pada kinerja, atau harus melalui perasaan puas pegawai terhadap pekerjaannya terlebih dahulu. Dengan adanya variabel

mediasi, diharapkan gambaran mengenai efektivitas kinerja birokrasi menjadi lebih utuh dan mendalam.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk menguji pengaruh dan hubungan antar variabel secara empiris melalui pengujian hipotesis (Sekaran & Bougie, 2016). Pendekatan ini memungkinkan pengukuran variabel secara objektif menggunakan data numerik sehingga hasil penelitian dapat dianalisis secara statistik. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder.

Populasi pada penelitian ini berjumlah 543 orang. Pada penelitian ini, sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu *proportional random sampling*. Dari hasil perhitungan menggunakan rumus slovin, diperoleh jumlah sampel yang ideal yaitu 230 sampel, sehingga akan diambil 230 sampel dari 9 biro yang ada di Sekretariat Daerah Provinsi Jambi. Untuk menentukan jumlah sampel perbiro itu menggunakan rumus alokasi proporsional (Sugiyono, 2020).

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran ordinal dengan rentang skor 1 sampai dengan 5 poin (Sujarweni, 2015). Skala pengukuran tersebut terdiri dari lima kategori jawaban yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan, yaitu skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), skor 3 untuk jawaban kurang setuju (KS), skor 4 untuk jawaban setuju (S), dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).

Adapun Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, *outer model* (*convergent validity*, *composite reliability*, dan *discriminan validity*), *inner model* (*R-Square*, *Q-Square*, *F-Square* dan *Model fit*) dan uji hipotesis (*path coefficient*) (M.

Sholihin & Ratmono, 2021). Pada penelitian ini, data akan dianalisis menggunakan perangkat lunak *Software WarpPLS* versi 8.0.

HASIL

Tabel 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	179	1.00	5.00	4.207	0.850
X2	179	1.00	5.00	3.745	1.100
X3	179	1.00	5.00	4.264	0.803
X4	179	1.00	5.00	4.179	0.821
Y	179	1.00	5.00	4.445	0.635
Z	179	1.00	5.00	4.169	0.869

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil statistik deskriptif diatas pada tabel 2, analisis statistik deskriptif atas 179 orang yang telah mengembalikan kuisioner menampilkan nilai rata-rata variabel motivasi kerja (X1) sebesar 4,207 dengan standar deviasi 0,850, partisipasi anggaran (X2) sebesar 3,745 dengan standar deviasi 1,100, *good corporate governance* (X3) sebesar 4,264 dengan standar deviasi 0,803, serta komitmen organisasi (X4) sebesar 4,179 dengan standar deviasi 0,821. Sementara itu, variabel kinerja pemerintah (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,445 dengan standar deviasi 0,635 dan variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 4,169 dengan standar deviasi 0,869. Nilai rata-rata yang relatif tinggi menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap variabel yang diteliti.

Outer Model

Tabel 3 Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.828	Valid
	X1.2	0.847	Valid
	X1.3	0.739	Valid
Partisipasi Anggaran (X2)	X2.1	0.803	Valid
	X2.2	0.841	Valid
	X2.3	0.784	Valid
<i>Good Corporate Governance</i> (X3)	X2.4	0.781	Valid
	X3.1	0.890	Valid
	X3.2	0.931	Valid
Kepuasan Kerja (X4)	X3.3	0.926	Valid
	X3.4	0.901	Valid
	X3.5	0.854	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	X4.1	0.866	Valid
	X4.2	0.911	Valid
	X4.3	0.878	Valid
Kinerja Pemerintah Daerah (Y)	Z.1	0.848	Valid
	Z.2	0.725	Valid
	Z.3	0.839	Valid
	Z.4	0.880	Valid
	Z.5	0.769	Valid
	Y.1	0.823	Valid
	Y.2	0.912	Valid
	Y.3	0.839	Valid
	Y.4	0.839	Valid
	Y.5	0.806	Valid

Sumber: Output *WarpPLS* 8.0, 2026

Pada tabel 3, hasil evaluasi *outer model* menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid

dalam merefleksikan konstruk penelitian. Nilai outer loading pada variabel motivasi kerja (X1) berkisar antara 0,739–0,847, partisipasi anggaran (X2) berkisar 0,781–0,841, *good corporate governance* (X3) berkisar 0,854–0,931, komitmen organisasi (X4) berkisar 0,866–0,911, kepuasan kerja (Z) berkisar 0,725–0,880, serta kinerja pemerintah daerah (Y) berkisar 0,806–0,912. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria *convergent validity*, sehingga layak digunakan dalam analisis.

Tabel 4 Hasil Analisis Average Varian Extracted

Variabel	Average Varian Extracted	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.649	Valid
Partisipasi Anggaran (X2)	0.644	Valid
<i>Good Corporate Governance</i> (X3)	0.811	Valid
Kepuasan Kerja (X4)	0.784	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.663	Valid
Kinerja Pemerintah Daerah (Y)	0.720	Valid

Sumber: Output *WarpPLS* 8.0, 2026

Average varian extracted (AVE) adalah Parameter tambahan yang dapat digunakan untuk mengukur validitas. Sholihin & Ratmono (2021) menyatakan bahwa skor AVE harus $> 0,50$. Tabel menggambarkan skor tiap variabel $> 0,50$ dengan variabel Partisipasi Anggaran (X2) memiliki nilai terendah yaitu 0.644 serta *Good Corporate Governance* (X3) punya skor tertinggi 0.811.

Tabel 5 Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.847	Reliabel
Partisipasi Anggaran (X2)	0.878	Reliabel
<i>Good Corporate Governance</i> (X3)	0.956	Reliabel
Kepuasan Kerja (X4)	0.916	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.907	Reliabel
Kinerja Pemerintah Daerah (Y)	0.928	Reliabel

Sumber: Output *WarpPLS* 8.0, 2026

Menurut tabel diatas nilai *composite reliability* lebih dari 0,70 dapat dihasilkan oleh salah satu faktor. Dengan kata lain, nilai *composite reliability* tersebut memadai serta bisa dianggap sebagai tanda semua indikator studi guna menilai keandalan telah terpenuhi. motivasi kerja (X1), partisipasi

anggaran (X2), *good corporate governance* (X3), komitmen organisasi (X4), kinerja pemerintah (Y) dan kepuasan kerja (Z) sudah memenuhi syarat reliabel.

Tabel 6 Nilai Akar AVE dan Korelasi Variabel

Variabel	Laten					
	X1	X2	X3	X4	Z	Y
X1	(0.806)	0.474	0.611	0.635	0.573	0.587
X2	0.474	(0.802)	0.352	0.414	0.463	0.383
X3	0.611	0.352	(0.901)	0.789	0.663	0.580
X4	0.635	0.414	0.789	(0.885)	0.586	0.575
Z	0.573	0.463	0.663	0.586	(0.814)	0.568
Y	0.587	0.383	0.580	0.575	0.568	(0.849)

Sumber : Output WarpPLS 8.0, 2026

Karena skor AVE > korelasi variabel laten, semua variabel valid akan ditampilkan, seperti yang ada pada tabel diatas.

Inner Model

Evaluasi *inner model* dilakukan untuk melihat kemampuan model penelitian dalam menjelaskan hubungan antar variabel laten.

Tabel 7 Nilai R²

Variabel	R-Square	Keterangan
Y	0.518	Sedang
Z	0.563	Sedang

Sumber: Output WarpPLS 8.0, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R-Square untuk variabel Y adalah 0,518. Angka ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model penelitian menjelaskan 51,8% variasi pada variabel Y, sedangkan 48,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar model. Berdasarkan kriteria evaluasi, nilai ini termasuk dalam kategori sedang, sehingga dapat dikatakan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabel Y. Untuk variabel Z, nilai R-Square yang diperoleh adalah 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model menjelaskan 56,3% variasi pada variabel Z, sedangkan 43,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian. Nilai ini juga termasuk dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa model memberikan penjelasan yang memadai untuk variabel Z.

Tabel 8 Nilai Q²

Variabel	Q-Square	Keterangan
Y	0.549	Besar
Z	0.566	Besar

Sumber: Output WarpPLS 8.0, 2026

Nilai *Q-Square* pada variabel Kinerja Pemerintah Daerah sebesar 0,549 dan pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,566, yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik.

Tabel 9 Nilai F²

Variabel	F-Square	Keterangan
X1 > Y	0.062	Kecil
X2 > Y	0.033	Kecil
X3 > Y	0.161	Sedang
X4 > Y	0.138	Kecil
Z > Y	0.106	Kecil
X1 > Z	0.041	Kecil
X2 > Z	0.130	Kecil
X3 > Z	0.307	Sedang
X4 > Z	0.055	Kecil

Sumber: Output WarpPLS 8.0, 2026

Selanjutnya, nilai *F-Square* menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pemerintah sebesar 0,062, partisipasi anggaran sebesar 0,033, *good corporate governance* sebesar 0,161, komitmen organisasi sebesar 0,138, dan kepuasan kerja sebesar 0,106, yang menunjukkan adanya kontribusi pengaruh antar variabel dalam model penelitian.

Tabel 10 Goodness of Fit Design

Variabel	Cut of Value	Hasil	Evaluasi
Average Path coefficient (APC)	P-value ≤ 0,05	0.204	Lemah
Average R-Squared (ARS)	P-value ≤ 0,05	0.540	Sedang
Average Adjusted R-Squared (AARS)	P-value ≤ 0,05	0.528	Sedang
Average Block VIF (AVIF)	≤ 3,3, namun nilai ≤ 5 masih dapat diterima	2.414	Ideal
Tenenhaus GoF	≥ 0,10, ≥ 0,25, dan ≥ 0,36 (kecil, sedang, besar)	0.620	Besar

Sumber: Output WarpPLS 8.0, 2026

Tabel di atas menunjukkan uji kecocokan model secara keseluruhan. Nilai (ARS) serta (AARS) masuk dalam kategori sedang, dan *Average path coefficient* (APC) dalam kategori lemah, dengan skor > 0,05, ialah 0,204. Selain itu, karena memiliki *P-Value* < 5, perhitungan *Average block VIF* (AVIF) memenuhi persyaratan. Nilai AVIF adalah 2,414, yang menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Dengan hasil *GoF Tenenhaus* (GoF) 0,620, bisa

disebut daya prediksi model memenuhi syarat guna prediksi hubungan variabel kuat

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 11 Nilai Path Coefficient serta Skor P-Value.

Variabel	Path coefficient	P-Value	Kesimpulan
X1 > Y	0.206	0.002	Berpengaruh
X2 > Y	0.071	0.167	Tidak Berpengaruh
X3 > Y	0.208	0.002	Berpengaruh
X4 > Y	0.220	0.001	Berpengaruh

Sumber: Output WarpPLS 8.0, 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hanya Partisipasi Anggaran (X2) yang tidak mempengaruhi Kinerja Pemerintah (Y), tiga variabel bebas lainnya seperti Motivasi Kerja (X1), *Good Corporate Governance* (X3) dan Komitmen Organisasi (X4) berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah (Y).

Tabel 12 Evaluasi Hubungan Mediasi

Variabel	Path coefficient	P-Value	Kesimpulan
X1 > Z > Y	0.291	< 0.001	Berpengaruh
X2 > Z > Y	0.208	0.001	Berpengaruh
X3 > Z > Y	0.433	< 0.001	Berpengaruh
X4 > Z > Y	-0.042	0.285	Tidak Berpengaruh
Z > Y	0.148	0.021	Berpengaruh

Sumber: Output WarpPLS 8.0, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memediasi Komitmen Organisasi (X4) terhadap Kinerja Pemerintah (Y), namun Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi antara Motivasi Kerja (X1), Partisipasi Anggaran (X2), dan *Good Corporate Governance* (X3) terhadap Kinerja Pemerintah (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pemerintah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dorongan kerja yang kuat pada aparatur secara langsung meningkatkan kualitas capaian organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Putri & Nawatmi (2024) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Ningsih (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja pemerintah daerah. Perbedaan ini

kemungkinan besar disebabkan lingkungan organisasi dan tingkat motivasi karyawan di setiap lembaga, yang pada akhirnya berdampak berbeda terhadap kinerja.

Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan aparatur dalam proses penyusunan anggaran belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2023) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Melasari et al (2025) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Perbedaan hasil tersebut diduga terjadi karena sistem birokrasi pada instansi pemerintahan masih berjenjang, sehingga keputusan penyusunan anggaran lebih banyak ditentukan oleh pimpinan dan keterlibatan pegawai masih terbatas.

Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih, 2023) yang menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip tata kelola yang transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab mampu meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Dengan sistem tata kelola yang baik, pengelolaan sumber daya daerah dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien, sehingga meminimalkan risiko kegagalan program serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan loyalitas serta tanggung jawab yang lebih besar terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen tersebut mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi serta berupaya mencapai tujuan organisasi secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pemerintah daerah.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pemerintah daerah melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faiqurrutab et al (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, yang semakin menegaskan posisi kepuasan kerja sebagai variabel perantara dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pemerintah daerah. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Pemerintah Daerah melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pemerintah daerah

melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam proses penyusunan anggaran dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pemerintah daerah. Meskipun partisipasi anggaran tidak berpengaruh langsung, namun ia berdampak positif melalui kepuasan kerja. Saat pegawai diberi ruang untuk memberikan pendapat dalam perencanaan keuangan, mereka merasa lebih dihargai, sehingga kepuasan tersebut memicu peningkatan kinerja mereka.

Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Pemerintah Daerah melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah melalui kepuasan kerja. Penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dapat menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan akuntabel sehingga meningkatkan kepercayaan serta kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pemerintah daerah.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah melalui kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi belum tentu memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka dalam organisasi. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dami et al., (2022), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa sikap pegawai lebih dipengaruhi oleh

peraturan kerja, mekanisme birokrasi, dan target organisasi, sehingga peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menjadi kurang signifikan.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja, Partisipasi Anggaran, *Good Corporate Governance*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja, partisipasi anggaran, *good corporate governance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih kuat dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara berbagai variabel independen dan kinerja pemerintah daerah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jambi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, *good corporate governance*, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah, sedangkan partisipasi anggaran tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pemerintah daerah. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja, partisipasi anggaran, dan *good corporate governance* terhadap kinerja pemerintah daerah, namun tidak mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah daerah.

DAFTAR RUJUKAN

- Dami, W. D., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:255293105>
- Faiqurrutab, F., Soeprapto, A., & Suratna, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 21, 72. <https://doi.org/10.31315/jurnaladmbisnis.v21i1.12713>
- Jambi, D. P. (2023). *APBD Jambi 2023* defisit, dewan sebut kinerja Pemprov dan tata kelola tak maksimal. <https://dprd-jambiprov.go.id/berita/detail/1183/apbd-jambi-2023-defisit--dewan-sebut-kinerja-pemprov-dan-tata-kelola-tak-maksimal>
- Melasari, R., Rahayu, S., Putra, W. E., Friyani, R., & Tiswiyanti, W. (2025). *The Role of Organizational Culture and Budget Participation in Enhancing Managerial Performance in Government*. *International Journal of Economics and Management Sciences*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:279935869>
- Moehoriono. (2012). Moehoriono, Pengukuran Kinerja (Berbasis Kompetensi), RajaGrafindoPersada, Jakarta, Oktober, 2012, Hal.95 1 1. 1–8.
- Ningsih, N. R. (2023). Pengaruh Partisipasi Anggaran, *Good Governance*, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Novitta. 4.
- Now, J. (2025). Evaluasi Kinerja ASN, A Haris warning yang tidak bisa

bekerja.

<https://www.jambinow.id/2025/04/jambinow.html>

- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk – Semarang Jimea | Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi). 8(1), 1225–1236.
- Riyanto, S., Buana, U. M., Prasetyo, J. H., & Mandiri, U. N. (2021). *Factors Affecting Civil Servant Performance In Indonesia*. 25(5), 1–15.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0- untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis (2nd ed.). Badan Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Sutopo (ed.); 2nd ed.). CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:204487570>