

EMPLOYEE PERFORMANCE: THE ROLE OF MOTIVATION IN LEADERSHIP AND WORK STRESS

Ilham Nurhadi¹, Usman^{2*}

^{1,2} Universitas Halu Oleo, Kota Kendari, Indonesia

*Corresponding Author: usman.feb@uho.ac.id

<p>Info Article</p> <p>Received : 01 Oktober 2025</p> <p>Revised : 02 November 2025</p> <p>Accepted : 01 Desember 2025</p> <p>Publication : 30 Desember 2025</p>	<p>Abstract. <i>This study aims to examine the role of leadership and work stress on work motivation and employee performance at the Muna District Attorney's Office, while also testing the mediating role of work motivation. The study employed a quantitative approach involving 40 employees as research respondents. Data were collected through questionnaire distribution developed based on indicators relevant to the research variables. Path analysis was conducted using the SmartPLS application. The results indicate that leadership does not have a significant effect on either work motivation or employee performance. In contrast, work stress has a significant effect on both work motivation and employee performance. Furthermore, work motivation significantly influences employee performance. The findings also reveal that work motivation mediates the relationship between leadership and work stress with employee performance. Therefore, work motivation plays a strategic role in enhancing employee performance within the Muna District Attorney's Office.</i></p> <p>Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menilai peran kepemimpinan dan stres kerja terhadap motivasi kerja serta kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Muna, sekaligus menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 40 pegawai sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan variabel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja pegawai. Sebaliknya, stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan lainnya menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri Muna.</p>
<p>Keywords: <i>Leadership, Work Stress, Work Motivation, Employee Performance.</i></p> <p>Kata Kunci: Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.</p>	
<p>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</p> 	

INTRODUCTION

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan sangat bergantung pada bagaimana organisasi tersebut mengelolanya. Hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan juga memengaruhi kenyamanan serta kualitas lingkungan kerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu perencanaan SDM efektif agar setiap individu dapat ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan perannya. Salah satu aspek mendasar dalam MSDM adalah kepemimpinan, di mana seorang pemimpin harus diakui, dihormati, dan mampu mengarahkan organisasi menuju tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan diakui sebagai faktor sentral dalam pencapaian tujuan organisasi Marjaya & Pasaribu (2019). Pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan perilaku pegawai, memotivasi, menciptakan koordinasi, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya lainnya. Sugianto (2023) menegaskan pemimpin bukan hanya pengarah tetapi juga motivator yang memudahkan pencapaian tujuan kelompok. Kepemimpinan pada dasarnya merupakan proses dinamis yang terbentuk melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan pengikut, dan interaksi tersebut dapat memengaruhi kinerja pegawai serta meningkatkan motivasi kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi sangat berkorelasi dengan kinerja. Penelitian Ady & Wijono (2023) serta Ekhsan (2019) menemukan motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja. Namun, temuan yang berbeda justru datang dari Murti & Srimulyani (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, Sultan (2021) menekankan bahwa motivasi dapat berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila stres kerja dikelola secara efektif. Suasana kerja menjadi lebih nyaman dan menyenangkan bagi semua pihak. Robbins (2019) mengelompokkan pemicu stres ke dalam faktor lingkungan, organisasi, dan individu, di mana tekanan organisasi seperti aturan yang kaku dan minimnya partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan dapat memperburuk kondisi psikologis pegawai Momin *et al.*, (2019). Dampak stres terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan hasil penelitian yang bervariasi. Wartono (2021) menemukan bahwa stres kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja, sedangkan Steven & Prasetyo (2020) melaporkan hasil sebaliknya. Fauzi *et al.* (2022) menambahkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan angka turnover karena munculnya rasa ketidakadilan, minimnya kepercayaan dari pemimpin, dan keterlibatan yang rendah

dalam pengambilan keputusan. Selain kepemimpinan dan stres kerja, motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Supomo (2018) menyebutkan bahwa motivasi merupakan dorongan psikologis yang muncul dari kebutuhan dan memengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Penelitian Do Rêgo *et al.*, (2019) dan Muizu *et al.*, (2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, bahkan motivasi memiliki peran sebagai mediator. Namun, Nadaek *et al.*, (2022) menemukan bahwa motivasi tidak mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, sehingga menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan. Fenomena penurunan kinerja pegawai masih menjadi permasalahan umum dalam organisasi publik maupun pemerintahan. Farisi *et al.*, (2020) menegaskan bahwa rendahnya kinerja mencerminkan ketidakefektifan manajemen sumber daya manusia. Di sisi lain, kurangnya penghargaan dan perhatian pimpinan dapat melemahkan semangat kerja pegawai dan berdampak pada rendahnya produktivitas. Berdasarkan fenomena organisasi, inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, serta pentingnya peran kepemimpinan, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dalam instansi pemerintah, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Kejaksaan Negeri Muna.

METHOD

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui instrumen penelitian yang telah disiapkan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik untuk membantu menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sehingga prosesnya menjadi lebih sistematis dan terstruktur. Objek penelitian ini adalah pegawai di Kejaksaan Negeri Muna. Sampel terdiri dari seluruh pegawai berjumlah 40 orang yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dengan pengukuran menggunakan skala Likert 1-5. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial, termasuk analisis PLS.

RESULTS AND DISCUSSION

Results

Loading Faktor

Loading faktor menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara indikator dan konstruk yang diukur. Berikut hasil pengujian loading faktor.

Tabel 1. Loading Factor Variabel Penelitian

Indikator	Kepemimpinan	Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	0.453			
X1.2	0.750			
X1.3	0.879			
X1.4	0.779			
X1.5	0.721			
X2.1		0.808		
X2.2		0.703		
X2.3		0.729		
X2.4		0.716		
X2.5		0.711		
Z1.1			0.855	
Z1.2			0.662	
Z1.3			0.900	
Y.1				0.562
Y.2				0.742
Y.3				0.649
Y.4				0.692
Y.5				0.735
Y.6				0.291
Y.7				0.618
Y.8				0.574
Y.9				0.688

Sumber: Olah data 2025

Hasil analisis semua indikator memiliki loading faktor $> 0,5$. memenuhi syarat Convergent Validity, sehingga seluruh konstruk dinyatakan valid.

Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Cronbach's Alpha berfungsi untuk mengevaluasi tingkat konsistensi internal, yakni seberapa seragam dan stabil respons dari setiap item yang membentuk suatu variabel atau konstruk. Sementara itu, *Composite Reliability* (CR) digunakan untuk mengukur tingkat keandalan konstruk dengan memasukkan pengaruh bobot atau nilai loading factor dari masing-masing indikator dalam perhitungannya.

Tabel 2 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel Laten	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepemimpinan	0,770	0,846
Stres Kerja	0.842	0.854
Motivasi Kerja	0,757	0,851
Kinerja Pegawai	0.712	0,850

Sumber: Olah data 2025

Berdasarkan Tabel 2, nilai composite reliability dan *Cronbach alpha* pada setiap variabel laten lebih dari 0,7, yang menunjukkan bahwa semua variabel tersebut reliabel.

Penilaian dilakukan dengan memeriksa kedua nilai tersebut, di mana konstruk dianggap reliabel jika keduanya lebih dari 0,7.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3 Nilai Average Variance Extracted (AVE) dan \sqrt{AVE}

Variabel	AVE	\sqrt{AVE}
Kepemimpinan	0,533	0,73
Stres Kerja	0,539	0,734
Motivasi Kerja	0,606	0,778
Kinerja Pegawai	0,398	0,631

Sumber: Olah Data 2025

Perhitungan akar kuadrat AVE (\sqrt{AVE}) digunakan untuk menguji validitas diskriminan. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai \sqrt{AVE} dari setiap variabel lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi dengan variabel lain. Ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang jelas dan tidak tumpang tindih satu sama lain, sehingga masing-masing variabel dapat diukur secara independen dalam model penelitian.

Evaluasi Goodness of Fit Model

Berikut perhitungan Q2 berdasarkan nilai R2:

Tabel 4 Hasil Pengujian Goodness of Fit

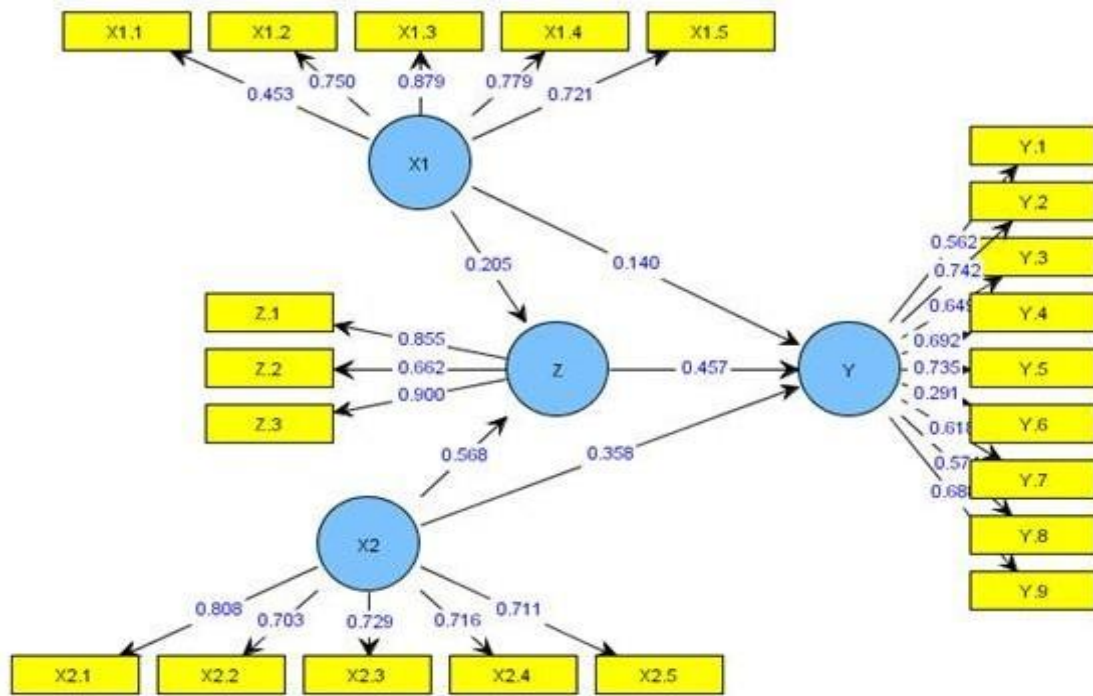
Model Struktural	Variabel endogen	R-square
1	Motivasi Kerja	0.487
2	Kinerja Pegawai	0.695

Sumber:Olah data 2025

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R2), diketahui Q2 dari perhitungan berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= \{1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2)\} \{(1 - 0,487^2) (1 - 0,695^2)\} \\
 &= 1 - 0,156 \\
 &= 0,844
 \end{aligned}$$

Q2 sebesar 0,844 menunjukkan bahwa model ini cukup kuat dan dapat menjelaskan sekitar 84,4% variabel seperti kepemimpinan, stres kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Sisanya, 15,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model. Dengan nilai lebih dari 60%, model ini dianggap cukup akurat dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.



Gambar 1. Output Pengujian Hipotesis Penelitian

Sumber: Output PLS 2025

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai estimasi signifikansi parameter model penelitian yang terlihat pada Table 5 berikut:

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Pengaruh	Coefficient	P-Value	Keterangan
1	X1→Z	0.205	0.114	+Tidak Sig
2	X1→Y	0.140	0.237	+Tidak Sig
3	X2→Z	0.568	0.000	+Sig
4	X2→Y	0.358	0.004	+Sig
5	Z→Y	0.457	0.001	+Sig
6	X1→Z→Y	0.094	0.043	+Sig
7	X2→Z→Y	0.260	0.000	+Sig

Sumber: Olah data 2025

Discussion

Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Meskipun demikian, persepsi pegawai menggambarkan bahwa praktik kepemimpinan di Kejaksaan Negeri Muna telah berjalan dengan baik. Pimpinan dinilai mampu membangun kerja sama, memberi inspirasi, dan mendorong semangat kerja. Selain itu, pimpinan maupun pegawai menunjukkan kedisiplinan serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, termasuk kesediaan pemimpin menyelesaikan pekerjaan yang melebihi kapasitasnya ketika kondisi

menuntut. Secara konseptual, kepemimpinan dipandang sebagai proses memberikan arah pada perilaku anggota baik secara personal maupun kelompok untuk meraih tujuan kolektif Keating (2018). Selanjutnya Thoha (2020) juga menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mengarahkan perilaku manusia menuju pencapaian tujuan organisasi. Hasil kajian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Khair (2019) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan berpotensi memperkuat dorongan motivasi pegawai. Analisis indikator menunjukkan bahwa aspek partisipatif merupakan komponen yang paling dominan membentuk variabel kepemimpinan, sementara aspek efektivitas memiliki kontribusi terendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan masih perlu ditingkatkan, terutama terkait kemampuan menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan memastikan kedisiplinan pegawai. Perbaikan pada aspek ini penting untuk memastikan praktik kepemimpinan dapat berjalan optimal serta mampu menumbuhkan komitmen pegawai guna mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan organisasi

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Temuan penelitian ini menemukan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, persepsi responden menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan di Kejaksaan Negeri Muna telah berjalan dengan baik. Pimpinan dinilai mengedepankan musyawarah dalam pengambilan keputusan, cepat mengidentifikasi dan menangani permasalahan pekerjaan, serta mampu menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Selain itu, pimpinan berupaya konsisten menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan. Temuan ini sejalan dengan Sugianto (2023), yang menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai membutuhkan pemimpin yang mampu mengarahkan organisasi menuju tujuan yang ingin dicapai dan berfungsi sebagai katalisator perkembangan anggota. Hasil kajian ini turut memperkuat Muizu *et al.*, (2019), yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat meningkat ketika seluruh elemen organisasi, termasuk kepemimpinan, bekerja secara terintegrasi. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dari temuan Marjaya & Pasaribu (2019), yang menegaskan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh negatif tetapi tidak berarti signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa konteks organisasi dapat memengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja,

sehingga kualitas praktik kepemimpinan tetap menjadi aspek penting untuk diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja secara signifikan memengaruhi motivasi kerja. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja pada pegawai Kejaksaan Negeri Muna masih berada pada tingkat yang dapat dikendalikan, sehingga mampu memberikan pengaruh positif bagi peningkatan motivasi. Responden menilai bahwa lingkungan kerja menuntut intensitas kerja yang tinggi dan membuat pegawai berupaya memberikan hasil kerja maksimal. Tata letak pekerjaan juga menuntut usaha lebih dalam penyelesaian tugas, namun pegawai merasa tekanan peran dan beban kerja yang diterima masih dalam batas yang dapat diterima. Stres kerja dalam beberapa kondisi dapat meningkatkan motivasi, terutama ketika tugas harus diselesaikan dalam batas waktu yang ketat. Tekanan tersebut dapat menjadi pemicu bagi pegawai untuk bekerja lebih cepat dan efektif. Secara konseptual, stres dipahami sebagai respons terhadap tuntutan atau tekanan yang memengaruhi kondisi fisik, emosional, maupun kognitif seseorang. Stres kerja adalah kondisi tekanan yang dapat memengaruhi emosi, cara berpikir, dan perilaku karyawan, yang timbul karena tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu dalam mengatasinya Asih *et al.*, (2018). Temuan studi ini konsisten dengan Susanti *et al.*, (2025) yang menunjukkan hasil penelitian stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, namun motivasi dapat tidak mampu bertindak sebagai perantara antara stres kerja dan kinerja. Namun penelitian ini berbeda dengan temuan Fatiha & Mulyana (2025) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi kerja. Variasi tersebut memperlihatkan bahwa pengaruh stres pada motivasi dapat bersifat kontekstual, tergantung pada kemampuan pegawai mengelola tekanan serta karakteristik lingkungan kerja.

Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa tingkat stres yang dialami pegawai memiliki keterkaitan langsung dengan performa kerja. Kejaksaan Negeri Muna masih berada dalam kategori adaptif dan memberikan dorongan positif terhadap peningkatan kinerja. Responden menilai bahwa hubungan antarpegawai berlangsung harmonis tanpa tekanan dari rekan kerja, serta struktur organisasi yang jelas

terkait peran, wewenang, dan tanggung jawab turut mendukung terciptanya kondisi kerja yang stabil. Dalam konteks tertentu, stres kerja dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan dorongan untuk terus mengembangkan kemampuan diri, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja pegawai. Namun, demikian, stres kerja juga dapat berdampak negatif, seperti menurunnya kapasitas dalam membuat keputusan, bertambahnya kecemasan, dan melemahnya keyakinan diri.

Temuan ini sejalan dengan Ilham & Prasetyo (2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, Ahmad *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa stres kerja bersama faktor beban dan lingkungan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan stres kerja yang masih berada dalam batas yang dapat ditoleransi dapat mendorong peningkatan kinerja. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Christy & Amalia (2017) yang menemukan bahwa stres kerja justru berdampak negatif terhadap kinerja. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa pengaruh stres kerja sangat bergantung pada konteks organisasi dan kemampuan individu dalam mengelola tekanan pekerjaan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Studi ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan gambaran bahwa tingkat motivasi pegawai Kejaksaan Negeri Muna berada pada kategori baik. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, menunjukkan tanggung jawab tinggi, serta berkomitmen memberikan hasil terbaik. Temuan ini sejalan dengan Setiadi *et al.*, (2025) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Farisi *et al.*, (2020) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja. Meski demikian, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Dewi *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, indikator tanggung jawab pribadi merupakan kontributor dominan pembentuk motivasi kerja, sedangkan tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi indikator terendah. Kondisi tersebut mengisyaratkan perlunya peningkatan tanggung jawab pegawai dalam pelaksanaan tugas, sehingga motivasi kerja dapat semakin optimal dalam mendorong peningkatan kinerja di lingkungan Kejaksaan Negeri Muna.

Motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi. Dengan demikian, bahwa kepemimpinan memberi penguatan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Hal ini menginformasikan bahwa motivasi adalah variabel intervening yang dapat memediasi, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan kepemimpinan dan motivasi. Fredrick Winslow Taylor, dikutip Hasibuan (2019) menyebutkan bahwa orang bekerja jika giat dan mendapat imbalan materi terkait tugas. Manajer mengatur tugas dengan sistem insentif untuk memotivasi pekerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan Mustofa *et al.*, (2024).

Motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi. Dengan demikian, stres kerja memberi penguatan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Hal ini menginformasikan bahwa motivasi adalah variabel intervening yang dapat memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan melalui pengelolaan stres kerja dan motivasi. Pegawai yang kerap melakukan lembur kerja akan rentan mengalami stres kerja dan akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin, sehingga dapat meningkatkan kuantitas kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan seluruh hasil yang dicapai dari berbagai tindakan dan kebijakan yang dilakukan dalam rangka kerangka usaha kerja selama periode tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Sebagaimana dijelaskan oleh Robbin (2019) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang setelah menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Temuan penelitian ini didukung oleh Ardita and Suwandana (2022) yang menemukan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan stress kerja terhadap kinerja.

CONCLUSION

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada motivasi dan kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar. Di sisi lain, stres kerja justru terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi maupun kinerja. Selain itu, motivasi kerja juga berkontribusi secara positif dan

signifikan terhadap kinerja, sekaligus menjadi mediator yang memperkuat pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap performa pegawai di Kejaksaan Negeri Muna. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi adalah variabel utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Studi lanjutan disarankan untuk mengembangkan model dengan memasukkan variabel lain seperti komitmen organisasi, budaya kerja, atau kepuasan kerja, agar pemahaman tentang mekanisme hubungan antara kepemimpinan, stres kerja, motivasi, dan kinerja pegawai menjadi lebih lengkap.

REFERENCES

- Ady, F., & Wijono, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101–112.
- Ahmad, Y., Tawal, B., & Taroreh, R. N. (2019). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FIF GROUP MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Ardita, K. O. A. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). THE ROLE OF MOTIVATION IN MEDIATION OF JOB STRESS ON PERFORMANCE OF GENERAL HOSPITAL EMPLOYEES. *European Journal of Business and Management Research*, 7(5), 15–18.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). STRES KERJA. Semarang University Press.
- Dewi, I. P. S., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2023). PENGARUH KESELAMATAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 2467–2480.
- Do Rêgo, E. B., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT JENDERAL ADMINISTRASI DAN KEUANGAN KEMENTERIAN ESTATAL TIMOR LESTE. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 3731–3764.
- Ekhsan, M. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fatiha, S. S. A., & Mulyana, M. (2025). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BSI AREA SEMARANG KOTA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(3), 1438–1453.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN KINERJA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2019). MULTIVARIATE DATA ANALYSIS: A GLOBAL PERSPECTIVE (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Edisi revisi, cetakan ke-13). Bumi Aksara.
- Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96–104.
- Keating, J. C. (2018). KEPEMIMPINAN (TEORI DAN PENGEMBANGANNYA) (Mangunharjono, Trans.). Kanisius.
- Khair, H. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Momin, M. M., Shinde, R. S., & Hashmi, A. R. (2019). PERFORM OR PERISH: ROLE OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT DURING TIMES OF UNCERTAINTY. *Sumedha Journal of Management*, 8(3), 85–92.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Perwira: Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.

- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2021). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL PEMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PDAM KOTA MADIUN. *JRMA: Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Mustofa, R. A., Saddewisasi, W., Santoso, D., & Harahap, P. (2025). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Cakrawala Management Business Journal*, 7(2), 171–186.
- Nadeak, I. J., Rambe, M. F., & Pasaribu, S. E. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 4(2), 60–76.
- Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. PT Sinar Abadi.
- Setiadi, A., & Hatani, L. (2025). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal HUMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 837–853.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88.
- Sugianto, E. (2023). PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI LEMBAGA PERGURUAN TINGGI. *Jurnal Sustainable*, 6(2), 884–889.
- Sultan, I. F. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KARYAWAN PT TRIKARYA CEMERLANG (TKC). *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Supomo, R. (2018). PENGANTAR MANAJEMEN. Bandung.
- Susanti, N. E., Hadiyati, E., Hendrakusuma, F. B., & Gunadi, G. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(10), 2801–2818.
- Thoha, M. (2020). KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN. Raja Grafindo Persada.
- Wartono, T. (2017). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.