

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6>

Received: 18 Juli 2024, Revised: 05 Agustus 2024, Publish: 13 Agustus 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Setelah Penyederhanaan Organisasi di Bps Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan

Triyandar Habsi¹, Zainur Hidayah², Ceacilia Srimindarti³

¹Program Studi Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia, Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia, 530073725@ecampus.ut.ac.id

²Program Studi Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia, Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia, zainur@ecampus.ut.ac.id

³Program Pendidikan Profesi Akuntansi Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia, ceaciliasrimindarti@gmail.com

Corresponding Author: 530073725@ecampus.ut.ac.id¹

Abstract: *Organizational simplification is part of Bureaucratic Reform (RB) to improve the performance of the State Civil Apparatus (ASN). BPS Districts/Cities throughout South Sumatra have simultaneously simplified their organizations in 2020, but employee performance tends to decline when viewed from the achievement of IKPA scores from 2020-2023. Until now, there has been no work unit in BPS Regency/City in South Sumatra that has received the WBK/WBBM designation from the Ministry of Administrative and Bureaucratic Reform, even though BPS Regency/City in South Sumatra has launched an Integrity Zone in 2020 to coincide with organizational simplification. This research uses Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) with testing using the SmartPLS 4.1 application. Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SAM PLS) is a statistical method that is very useful in testing hypotheses about the relationship between variables in a model. Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SAM PLS) allows researchers to measure the extent to which the data they have is in accordance with the model that has been formulated, and also evaluate the quality of the model. The model used is fit to test the influence of organizational culture and democratic leadership style on employee performance with work stress as an intervening variable. The research results show that there is a positive and significant direct influence of organizational culture and democratic leadership style on employee performance. Work stress has a negative and significant influence on employee performance. Apart from the direct influence, there is also an indirect influence (indirect) of organizational culture and democratic leadership style on employee performance. Organizational culture and democratic leadership style have a positive and significant influence on improving employee performance with work stress as an intervening variable.*

Keywords: *Organizational Culture, Democratic Leadership Style, Employee Performance, Work Stress*

Abstrak: Penyederhanaan organisasi merupakan bagian dari Reformasi Birokrasi (RB) untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). BPS Kabupaten/Kota Se-Sumatera Selatan telah melakukan penyederhanaan organisasi secara serentak pada tahun 2020 namun kinerja pegawai cenderung menurun jika dilihat dari capaian nilai IKPA dari tahun 2020-2023. Sampai saat ini belum ada satuan kerja di BPS Kabupaten/Kota Se-Sumatera Selatan yang mendapat predikat WBK/WBBM dari KemenpanRB, padahal BPS Kabupaten/Kota Se-Sumatera Selatan telah mencanangkan Zona Integritas pada tahun 2020 bertepatan dengan penyederhanaan organisasi. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan pengujian menggunakan aplikasi SmartPLS 4.1. *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SAM PLS) merupakan metode statistik yang sangat berguna dalam menguji hipotesis tentang keterkaitan antar variabel dalam suatu model. *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SAM PLS) memungkinkan peneliti untuk mengukur sejauh mana data yang dimiliki sesuai dengan model yang telah dirumuskan, dan juga mengevaluasi kualitas dari model tersebut. Model yang digunakan sudah *fit* untuk menguji pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai dengan variabel stres kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung (*direct*) yang positif dan signifikan budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai. Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain pengaruh langsung (*direct*) terdapat juga pengaruh tidak langsung (*indirect*) budaya organisasi dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan variabel stres kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Pegawai, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah melahirkan gelombang disrupsi yang menggoyang sendi-sendi kehidupan, tak terkecuali dunia birokrasi. Arus informasi dan teknologi yang bergerak dengan begitu cepat menuntut setiap organisasi, terutama organisasi pemerintah untuk senantiasa adaptif dan inovatif. Sebagaimana diungkapkan oleh Klaus Schwab dalam bukunya *The Fourth Industrial Revolution*, bahwa kita berada di ambang revolusi teknologi yang secara fundamental akan mengubah cara hidup, bekerja, dan berhubungan satu sama lain. Organisasi pemerintah sebagai nahkoda dalam pelayanan publik dan pembangunan nasional tidak bisa lagi berlindung di balik tembok birokrasi yang kaku dan lamban. Tuntutan masyarakat yang semakin kompleks dan dinamis, ditambah dengan penetrasi teknologi yang begitu masif mengharuskan adanya transformasi fundamental dalam tubuh birokrasi. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik. Masyarakat menginginkan pelayanan yang cepat, mudah diakses, transparan, dan akuntabel. Model pelayanan konvensional yang hirarkis, berbelit-belit, dan sarat pungutan liar sudah tidak lagi relevan dengan tuntutan zaman. Berdasarkan tuntutan inilah urgensi Reformasi Birokrasi mengemuka. Reformasi Birokrasi bukanlah sekadar jargon atau program seremonial, melainkan sebuah keniscayaan dan kebutuhan mendesak untuk menjawab tantangan zaman.

Reformasi Birokrasi adalah sebuah proses transformasi fundamental yang terencana dan sistematis. Proses ini mencakup perubahan sistem dan struktur organisasi yang sudah usang dan tidak lagi relevan dengan tuntutan zaman, melalui penyederhanaan birokrasi, debirokratisasi, dan penerapan teknologi informasi dan komunikasi dalam pelayanan publik.

Selain itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia, terutama Aparatur Sipil Negara, merupakan kunci keberhasilan reformasi ini. Pengembangan kompetensi, profesionalitas, integritas, dan jiwa melayani harus menjadi prioritas utama. Penguatan akuntabilitas dan transparansi juga sangat penting, karena kepercayaan publik merupakan modal utama bagi pemerintah. Untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel, masyarakat harus diberikan akses yang mudah untuk memantau dan mengawasi jalannya pemerintahan. Tujuan akhir dari Reformasi Birokrasi adalah meningkatkan kualitas pelayanan publik yang cepat, mudah diakses, terjangkau, dan bebas pungli, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat. Keberhasilan reformasi ini membutuhkan komitmen dan sinergi dari seluruh elemen organisasi pemerintah, mulai dari pucuk pimpinan hingga staf pelaksana, serta keterlibatan masyarakat dalam mengawasi dan memberikan masukan. Dengan demikian, Reformasi Birokrasi diharapkan dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang berdampak positif bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat dan kemajuan bangsa.

Berdasarkan Permenpan No.3 Tahun 2023 mengenai Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 saat ini pemerintah sedang berupaya membentuk struktur pemerintahan yang lebih fleksibel, responsif, dan kolaboratif. Upaya yang dilakukan pemerintah untuk menjadikan struktur pemerintahan yang fleksibel, responsif, dan kolaboratif yaitu melakukan penyederhanaan organisasi. Melalui strategi penyederhanaan birokrasi ini pemerintah mencoba untuk mendekati pada tindakan-tindakan yang obyektifnya dilakukan untuk memperbaiki struktur organisasi melalui pengurangan jabatan struktural sehingga struktur organisasi melalui pengurangan jabatan struktural sehingga struktur organisasi menjadi lebih ramping, harapannya sistem kerja menjadi lebih cepat, fleksibel, serta lincah diiringi dengan sumber daya manusia (SDM) yang optimal.

Penyederhanaan birokrasi merupakan suatu langkah yang diimplementasikan dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penanganan pelayanan publik. Melalui upaya ini, bermaksud untuk membangun birokrasi yang tidak hanya efektif dan efisien, tetapi juga memastikan fungsionalitas sumber daya manusia (SDM) dalam konteks tersebut. Hal ini menekankan pentingnya penyelenggaraan penyederhanaan birokrasi secara optimal agar dapat memberikan dampak serta manfaat yang maksimal dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pada konteks penyederhanaan birokrasi yang optimal, peran SDM, khususnya pegawai fungsional, menjadi sangat krusial (Widodo, 2020). Tujuan dari proses fungsionalisasi pegawai tersebut adalah untuk menciptakan individu-individu yang profesional, adaptif, dan mampu berperan sebagai motor penggerak dalam meningkatkan kinerja instansi. Sebagaimana disampaikan oleh O'Toole dan Meier (2011), fungsionalitas pegawai di dalam sebuah birokrasi memegang peran penting dalam menjaga kelancaran serta keberlangsungan operasional suatu instansi pemerintahan.

Menurut Kotter & Heskett (1997), profesionalisme pegawai pemerintahan sangat diperlukan dalam rangka memastikan bahwa keputusan-keputusan yang diambil dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat secara keseluruhan. Dengan menjadi individu yang profesional, pegawai diharapkan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan, serta mendorong terciptanya inovasi-inovasi baru yang dapat meningkatkan efisiensi dalam penanganan birokrasi. Selain itu, menurut Rainey (2009), penyederhanaan birokrasi juga memiliki peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan potensi pegawai (Widodo, 2023). Dengan mengurangi beban administratif yang tidak perlu, pegawai akan memiliki lebih banyak waktu dan ruang untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka (Kahfi et al., 2022). Hal ini juga akan berdampak positif pada motivasi serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sehari-hari (Latuconsina et al., 2019). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penyederhanaan birokrasi adalah langkah penting yang harus diimplementasikan dengan optimal dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintahan (Zainal et al., 2019).

Melalui profesionalisme dan fungsionalitas SDM yang terjamin, diharapkan birokrasi dapat berjalan dengan lebih efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan stakeholders terkait untuk terus mendukung serta melaksanakan langkah-langkah konkrit dalam upaya penyederhanaan birokrasi guna mencapai hasil yang diharapkan dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Pada akhir tahun 2020 Badan Pusat Statistik Se-Sumatera Selatan melakukan penyederhanaan organisasi secara serentak pada bulan Desember. Harapannya penyederhanaan organisasi akan meningkatkan kinerja satuan kerja BPS yang ada di Sumatera Selatan. Namun sepertinya penyederhanaan organisasi tersebut tidak memiliki dampak terhadap kinerja BPS, khususnya di Sumatera Selatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) yang cenderung menurun setelah adanya penyederhanaan organisasi.

Tabel 1. Nilai IKPA BPS Se-Sumatera Selatan Tahun 2020-2022

No	Satker	2020	2021	2022
1	OKU	99,09	97,71	97,02
2	OKI	96,23	78,21	94,05
3	Lubuk Linggau	96,75	98,13	96,88
4	Muara Enim	90,07	95,49	95,29
5	Lahat	99,04	97,24	96,81
6	Musi Rawas	98,87	79,94	96,3
7	Muba	98,03	97,47	94,91
8	Banyuasin	98,28	97,17	95,58
9	OKUS	97,88	98,29	92,95
10	OKUT	96,88	74,57	94,76
11	Ogan Ilir	98,24	91,07	92,31
12	Empat Lawang	99,14	98,26	96,28
13	Palembang	97,65	78,32	94,2
14	Prabumulih	98,43	67,56	94,13
15	Pagar Alam	99,14	79,27	96,43
16	Rata-rata	97,58	88,58	95,19

Sumber : Laporan Kinerja BPS Provinsi Sumatera Selatan 2020-2022

Capaian nilai IKPA 2022 merupakan integrasi antara kinerja dan anggaran secara utuh. Salah satu komponen IKPA yaitu capaian nilai output setiap kegiatan yang ada di Badan Pusat Statistik. Semakin besar nilai capaian output maka semakin besar juga nilai IKPA. Semakin besar nilai IKPA maka menunjukkan semakin besar kinerja suatu satuan kerja Badan Pusat Statistik. Nilai IKPA di BPS Se-Sumatera Selatan pada tahun 2020-2022 cenderung menurun, bahkan terjadi penurunan yang sangat signifikan pada tahun 2021. Sejalan dengan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, pemerintah telah menerbitkan peraturan MenpanRB Nomor 3 Tahun 2023 perihal Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Salah satu isi peraturan tersebut yaitu instansi pemerintah dituntut untuk mencapai predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). WBK dan WBBM merupakan predikat yang diterima oleh satuan kerja dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi atas prestasinya dalam pencegahan korupsi, kolusi, nepotisme serta peningkatan pelayanan publik.

Sejalan dengan penyederhanaan organisasi, pada tahun 2020 seluruh satker di BPS Kabupaten/Kota di Sumatera Selatan telah mencanangkan ZI (Zona Integritas). ZI (Zona Integritas) merupakan penghargaan yang diberikan kepada kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah yang dipimpin oleh individu dan stafnya yang memiliki komitmen kuat untuk mencapai WBK (Wilayah Bebas dari Korupsi) dan WBBM (Wilayah Birokrasi Bersih Melayani) melalui langkah-langkah pencegahan korupsi, reformasi birokrasi, dan peningkatan standar pelayanan publik. Upaya-upaya ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan, akuntabel, dan memenuhi standar integritas yang tinggi namun sampai dengan

saat ini belum ada Kabupaten/Kota di Sumatera Selatan yang telah mendapat predikat WBK dan WBBM dari MenpanRB.

Tabel 2. Jumlah satker BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan yang Mendapat Predikat WBK dan WBBM

No	Satker	WBK	WBBM
1	OKU	-	-
2	OKI	-	-
3	Lubuk Linggau	-	-
4	Muara Enim	-	-
5	Lahat	-	-
6	Musi Rawas	-	-
7	Muba	-	-
8	Banyuasin	-	-
9	OKUS	-	-
10	OKUT	-	-
11	Ogan Ilir	-	-
12	Empat Lawang	-	-
13	Palembang	-	-
14	Prabumulih	-	-
15	Pagar Alam	-	-

Sumber: Laporan Kinerja BPS Provinsi Sumatera Selatan 2020-2022

Menurut Sedarmayanti (2017), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain: 1) sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja); 2) keterampilan; 3) pendidikan; 4) manajemen Kepemimpinan; 5) gaji dan kesehatan, 6) tingkat penghasilan, 7) Interaksi sosial, 8) sarana dan prasarana, 9) hukum kerja, 10) persiapan usaha, dan 11) teknologi (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017). Iklim kerja di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Se-Sumatera Selatan adalah hal yang selalu berubah setiap tahunnya. Berbagai perubahan terjadi dalam iklim kerja tersebut, termasuk pergantian pimpinan, perubahan dalam visi dan misi organisasi, evolusi budaya organisasi, serta dinamika beban kerja yang dialami oleh setiap pegawai dari tahun ke tahun. Perubahan pimpinan juga turut memengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, seperti cara meminta laporan pekerjaan secara berkala atau adanya kegiatan rapat di akhir pekan dan malam hari (Aziz et al., 2021).

Iklim kerja pada dasarnya merupakan lingkungan di mana suatu organisasi beroperasi dan dapat menciptakan pengalaman kerja yang berbeda bagi para karyawan. Sebuah iklim kerja yang kondusif mampu memperkuat produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sementara iklim kerja yang tidak sehat dapat membawa dampak negatif seperti stres kerja. Penelitian oleh Robbins dan Judge (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dipenuhi dengan stres dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan, serta berpotensi mengurangi kinerja dan motivasi mereka.

Budaya organisasi memainkan peran kunci dalam menciptakan iklim kerja yang baik atau buruk. Sebuah budaya organisasi yang positif, inklusif, dan mendukung mampu menginspirasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dan merasa dihargai. Sebaliknya, ketika budaya organisasi cenderung negatif, otoriter, atau tidak mendukung, akan muncul ketegangan, konflik, dan stres di tempat kerja. Organisasi yang memahami pentingnya menciptakan budaya yang sehat dan mendukung karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan loyalitas karyawan yang kuat (Cameron & Quinn, 2011). Adanya keterlibatan karyawan juga menjadi faktor penting dalam membentuk iklim kerja yang positif. Keterlibatan karyawan mencakup partisipasi aktif mereka dalam proses pengambilan keputusan, perasaan memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja, serta merasa diakui dan didukung oleh pimpinan dan rekan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai, terlibat, dan

memiliki ruang untuk berkembang, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi secara maksimal pada organisasi (Saks, 2006).

Pada konteks BPS Se-Sumatera Selatan, manajemen perlu menjaga komunikasi yang terbuka, transparan, dan mendukung, agar karyawan merasa didengar dan diperhatikan. Pemahaman yang kuat tentang budaya organisasi yang diinginkan dan komitmen dalam menciptakannya juga sangat penting. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa iklim kerja yang positif dapat terjaga, kesejahteraan karyawan meningkat, dan produktivitas organisasi tetap terjaga.

Hafulyon dkk (2021) melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil yang didapat bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilaihi (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi juga kinerja pegawai (Silitonga et al., 2017). Hasil yang berbeda juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Al-Sada, et al (2017) mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian didapat bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitirianingsih (2012) memberikan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin stres karyawan maka akan menurunkan kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wartono. Hasil penelitian Wartono (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berkorelasi positif pada kinerja organisasi. Artinya, semakin stres seseorang maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Kriswara dkk (2020) menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi stres kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Basit et al (2017) melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasilnya didapatkan bahwa gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Alheet (2020) menghasilkan hasil bahwa gaya kepemimpinan akan meningkatkan performa pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Wambugu (2014) mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Rosiana dan Lenny (2018) memberikan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Astria dkk (2015) melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai yang ada di perpustakaan Universitas Brawijaya. Hasil yang didapat gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Silitonga & Widodo, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk (2016) juga menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja atau kinerja pegawai. Semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2018) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Anugrah. Hasil yang didapatkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ardiansyah dan Novi (2021) melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja fungsionaris BEM FEB UNESA pada masa pandemi. Hasilnya didapatkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak ada pengaruh terhadap kinerja BEM FEB UNESA selama masa pandemi.

Elia dan Djudi (2017) melakukan penelitian mengenai pengaruh berbagai macam tipe gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan kinerja pegawai. Hasilnya didapatkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Parveen dan Adeinat (2019) didapat hasil bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Semakin baik

Gaya Kepemimpinan maka akan menurunkan tingkat Stres Kerja Pegawai. Hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiranata (2011), hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Semakin baik Gaya Kepemimpinan maka semakin tinggi tingkat Stres Kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Yuwono, dkk (2014) mengenai hubungan antara Budaya Organisasi dengan Stres Kerja Karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan stres kerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi maka akan menurunkan tingkat stres kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayogo (2019). Penelitian yang dilakukan oleh Prayogo mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya semakin tinggi tingkat budaya organisasi maka akan meningkatkan stres kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai di BPS Se-Sumatera Selatan setelah penyederhanaan organisasi yang dikaitkan dengan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan demokratis, dan stres kerja. Penelitian ini menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel intervening.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi stres kerja dan kinerja pegawai setelah penyederhanaan organisasi di BPS Se-Sumatera Selatan. Pertama, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah budaya organisasi memengaruhi stres kerja setelah adanya penyederhanaan organisasi. Kedua, penelitian ini akan menganalisis apakah gaya kepemimpinan demokratis memengaruhi stres kerja dalam konteks yang sama. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis apakah budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai setelah adanya penyederhanaan organisasi. Selanjutnya, penelitian ini akan menganalisis apakah gaya kepemimpinan demokratis memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis apakah stres kerja memengaruhi kinerja pegawai setelah penyederhanaan organisasi. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis apakah budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Terakhir, penelitian ini akan menganalisis apakah gaya kepemimpinan demokratis memengaruhi kinerja pegawai melalui stres kerja sebagai variabel intervening setelah adanya penyederhanaan organisasi di BPS Se-Sumatera Selatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai BPS kabupaten dan kota di Provinsi Sumatera Selatan. Di wilayah ini terdapat 15 satuan kerja BPS, yang terdiri dari 11 satuan kerja BPS kabupaten dan 4 satuan kerja BPS kota. Jumlah pegawai di setiap satuan kerja berkisar antara 19 hingga 34 orang. Sampel dalam penelitian ini akan dipilih dengan kriteria pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari lima tahun. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disusun dalam bentuk Google Form. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi Analisis Deskriptif dan Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM PLS). Analisis deskriptif merupakan tahap awal yang digunakan untuk mendeskripsikan dan merangkum data, dengan tujuan memberikan gambaran menyeluruh mengenai subjek penelitian berdasarkan variabel dari kelompok subjek tertentu. Hasil analisis ini disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, histogram, serta nilai-nilai statistik seperti mean dan standar deviasi. Analisis ini membantu dalam memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap data, baik dalam bentuk naratif maupun numerik, termasuk interpretasi nilai mean pada setiap indikator variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan Kinerja Pegawai. Structural Equation Modeling (SEM) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar

variabel dalam suatu model. SEM memungkinkan peneliti mengukur sejauh mana data sesuai dengan model yang telah dirumuskan dan mengevaluasi kualitas model tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas konvergen

Suatu indikator dapat diterima dan mampu untuk menjelaskan variabel latennya jika nilai *outer loading*nya lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil olah menggunakan aplikasi SmartPLS 4.1 didapat hasil bahwa

Tabel 3. Hasil *Outer loading*

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer loading
Budaya Organisasi	BO_01	Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan	0.732
	BO_02	Berani mengambil resiko.	0.758
	BO_03	Ketelitian dalam melakukan pekerjaan.	0.717
	BO_04	Evaluasi hasil kerja	0.712
	BO_05	Pencapaian Target	0.732
	BO_06	Dukungan yang diberikan oleh organisasi dalam bentuk fasilitas.	0.708
	BO_07	Perhatian yang diberikan oleh organisasi pada pegawai dalam kenyamanan bekerja	0.714
	BO_08	Kerja sama yang terjadi antara pegawai dalam suatu Organisasi	0.744
	BO_09	Keinginan pegawai untuk meningkatkan kompetensi diri	0.722
	BO_10	Kemantapan dan kenyamanan di dalam Organisasi	0.737
Gaya Kepemimpinan Demokratis	GKD_01	Keputusan Pimpinan	0.778
	GKD_02	Menghargai potensi bawahan	0.807
	GKD_03	Bawahan bebas untuk memberikan pendapat dan saran	0.769
	GKD_04	Mendengarkan kritik bawahan	0.812
	GKD_05	Melakukan kerja sama dengan bawahan	0.794
Stres Kerja	KP_01	Kemampuan	0.783
	KP_02	Hasil Kerja	0.754
	KP_03	Waktu dalam bekerja	0.763
	KP_04	Pencapaian target	0.824
	KP_05	Jalinan kerja sama	0.751
	KP_06	Kekompakan	0.776
	KP_07	Hasil kerja	0.718
Kinerja Pegawai	SK_01	Tugas dalam pekerjaan	0.708
	SK_02	Peran dalam pekerjaan	0.713
	SK_03	Hubungan rekan kerja	0.788
	SK_04	Status organisasi	0.766

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen terlihat seluruh item pengukuran memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Variabel budaya organisasi diukur oleh 10 item pengukuran dengan *outer loading* 0,712-0,758 yang berarti 10 item pengukuran tersebut valid dalam mencerminkan pengukuran budaya organisasi. Variabel gaya kepemimpinan demokratis diukur oleh 5 item pengukuran dengan *outer loading* 0,769-0,812 yang berarti bahwa 5 item pengukuran tersebut valid dalam mencerminkan pengukuran gaya kepemimpinan demokratis. Variabel kinerja pegawai diukur oleh 7 item pengukuran dengan *outer loading* 0,718-0,824 yang berarti 7 item pengukuran tersebut valid dalam mencerminkan pengukuran kinerja

pegawai. Variabel stres kerja diukur oleh 4 item pengukuran dengan *outer loading* 0,708-0,788 yang berarti 4 item pengukuran tersebut valid dalam mencerminkan pengukuran stres kerja.

Average variance extracted (AVE)

Berdasarkan output SMART-PLS 4.1 didapat nilai *Average variance extracted (AVE)* sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai Average variance extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.530
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.628
Kinerja Pegawai	0.589
Stres Kerja	0.554

Pada tabel diatas terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE $\geq 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik.

Besarnya variasi item pengukuran indikator budaya organisasi BO_01, BO_02, ..., BO_09, BO_10 yang dikandung dalam budaya organisasi mencapai 53% melebihi syarat validitas konvergen yang diterima ($>50\%$). Variabel lainnya yaitu gaya kepemimpinan demokratis, stres kerja, dan kinerja Pegawai juga mempunyai nilai AVE diatas 50% sehingga validitas konvergen variabel pengukuran diterima. Hasil penelitian terlihat bahwa nilai AVE tertinggi ada dalam variabel gaya kepemimpinan demokratis (62,8%).

Uji validitas diskriminan

Fornell-Larcker

Tabel 5. Hasil Fornell-Larcker

	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan Demokratis	Kinerja Pegawai	Stres Kerja
Budaya Organisasi	0.728			
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.625	0.792		
Kinerja Pegawai	0.527	0.527	0.768	
Stres Kerja	-0.415	-0.492	-0.575	0.744

Nilai pada baris diagonal merupakan akar AVE sedangkan pada baris lainnya merupakan nilai korelasi antara sesama variabel laten. Berdasarkan kriteria Fornell-Larcker suatu variabel memenuhi validitas diskriminan jika nilai $\sqrt{AVE} > \text{korelasi antara sesama variabel laten}$.

Pada tabel terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai $\sqrt{AVE} > \text{korelasi antara sesama variabel laten}$. Variabel budaya organisasi memiliki nilai akar AVE (0,728) lebih besar dari nilai korelasinya dengan korelasi variabel gaya kepemimpinan demokratis (0,625), variabel kinerja pegawai (0,527), dan variabel stress kerja (-0,415). Variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai akar AVE (0,792) lebih besar dari nilai korelasinya dengan korelasi budaya organisasi (0,625), korelasi kinerja pegawai (0,527), dan korelasi stress kerja (-0,492). Variabel kinerja pegawai memiliki nilai akar AVE (0,768) lebih besar dari nilai korelasinya dengan korelasi budaya organisasi (0,527), korelasi gaya kepemimpinan demokratis (0,527), dan korelasi stres kerja (-0,575). Variabel stres kerja memiliki nilai akar AVE (0,744) lebih besar dari nilai korelasinya dengan korelasi budaya organisasi (-0,415), korelasi gaya kepemimpinan demokratis (-0,492), dan korelasi kinerja pegawai (-0,575).

Cross Loading

Tabel 6. Hasil Cross Loading

Item Pengukuran	Budaya organisasi	Gaya Kepemimpinan Demokratis	Kinerja Pegawai	Stres Kerja
BO_01	0.732	0.345	0.402	-0.268
BO_02	0.758	0.316	0.304	-0.199
BO_03	0.717	0.312	0.383	-0.258
BO_04	0.712	0.468	0.328	-0.297
BO_05	0.732	0.431	0.394	-0.228
BO_06	0.708	0.456	0.357	-0.278
BO_07	0.714	0.629	0.362	-0.390
BO_08	0.744	0.390	0.492	-0.337
BO_09	0.722	0.674	0.413	-0.375
BO_10	0.737	0.448	0.345	-0.323
GKD_01	0.552	0.778	0.363	-0.369
GKD_02	0.548	0.807	0.458	-0.385
GKD_03	0.422	0.769	0.391	-0.358
GKD_04	0.465	0.812	0.422	-0.430
GKD_05	0.489	0.794	0.444	-0.400
KP_01	0.347	0.397	0.783	-0.481
KP_02	0.322	0.327	0.754	-0.400
KP_03	0.299	0.333	0.763	-0.403
KP_04	0.447	0.410	0.824	-0.465
KP_05	0.436	0.351	0.751	-0.404
KP_06	0.515	0.576	0.776	-0.476
KP_07	0.416	0.377	0.718	-0.440
SK_01	-0.210	-0.314	-0.287	0.708
SK_02	-0.339	-0.393	-0.334	0.713
SK_03	-0.412	-0.392	-0.572	0.788
SK_04	-0.231	-0.357	-0.448	0.766

Cross Loadings adalah evaluasi validitas diskriminan pada level indikator yaitu bahwa indikator harus berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukurnya dan berkorelasi rendah dengan variabel lainnya. Hasil *Cross Loadings* menunjukkan bahwa indikator BO_01, BO_02, BO_03, ..., BO_10 berkorelasi lebih tinggi dengan variabel budaya organisasi yang diukurnya sebesar (0,732), (0,758), (0,717) dan hingga (0,737) dan berkorelasi lebih rendah dengan variabel lainnya gaya kepemimpinan demokratis, stres kerja dan kinerja pegawai dibawah 0,70. Oleh karena itu maka validitas diskriminan indikator pengukuran budaya organisasi diterima.

Demikian dengan indikator lainnya dimana masing-masing indikator berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukurnya dan berkorelasi lebih rendah dengan variabel lainnya maka validitas diskriminan dengan *Cross Loadings* diterima. Hasil ini secara keseluruhan uji *cross loading* terlihat bahwa korelasi antara indikator dengan konstruksya > korelasi dengan konstruk blok lainnya

Heterotrait monotrait ratio (HTMT)

Tabel 7. Hasil Heterotrait monotrait ratio (HTMT)

	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan Demokratis	Kinerja Pegawai	Stres Kerja
Budaya Organisasi				
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.701			
Kinerja Pegawai	0.571	0.591		
Stres Kerja	0.478	0.613	0.675	

Berdasarkan Hair et al, 2022, aturan umum nilai HTMT adalah < 0,90 akan tetapi untuk variabel yang berbeda secara teori menggunakan ukuran HTMT < 0,85. Berdasarkan

hasil uji HTMT terlihat bahwa nilai HTMT pasangan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan demokratis $0,701 < 0,85$, nilai HTMT budaya organisasi dan kinerja pegawai $0,571 < 0,85$ dan seterusnya maka HTMT untuk pasangan variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan terpenuhi.

Meskipun ukuran *Fornell Lacker* dan *Cross Loadings* menghasilkan hasil yang memuaskan untuk validitas diskriminan dalam penelitian ini akan tetapi Hair et al, 2022 menyarankan untuk menggunakan HTMT karena HTMT berdasarkan studi simulasi menunjukkan ukuran HTMT lebih baik dalam mendeteksi validitas diskriminan dibandingkan kedua ukuran lainnya.

Uji Reliabilitas
Composite Reliability

Tabel 8. Hasil *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Budaya Organisasi	0.918
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.894
Kinerja Pegawai	0.909
Stres Kerja	0.832

Berdasarkan hasil uji menggunakan SMART PLS 4.1 terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* $\geq 0,7$ artinya reliabilitas variabel dapat diterima. Berdasarkan Hair et al, 2022 ukuran reliabilitas lebih baik digunakan karena menggunakan formula reliabilitas dari bobot yang berbeda antara indikator. Evaluasi outer model tingkat reliabilitas menunjukkan hasil yang memuaskan dimana nilai *Composite Reliability* diatas (0,70), Hair et al (2022). Hasil ini mengindikasikan bahwa konsistensi internal setiap indikator pengukuran yang mengukur seluruh variabel penelitian Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai terpenuhi. Variabel penelitian mempunyai indikator yang reliabel dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel penelitian.

Structural Model (Inner Model)

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	1.683
Budaya Organisasi -> Stres Kerja	1.641
Gaya Kepemimpinan Demokratis -> Kinerja Pegawai	1.838
Gaya Kepemimpinan Demokratis -> Stres Kerja	1.641
Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	1.352

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai VIF < 5 artinya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel laten. Hasil ini menunjukkan bahwa taksiran parameter model PLS yang dihasilkan dapat diterima atau taksiran parameter model PLS tidak bias (Hair et al, 2022).

Koefisien Determinasi R²

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien determinasi R²

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square adjusted</i>
Kinerja pegawai	0.449	0.443
Stres kerja	0.261	0.255

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 variabel kinerja pegawai sebesar 0,449 artinya variabel eksogen budaya organisasi, gaya kepemimpinan demokratis, dan stres kerja secara simultan dan moderat memengaruhi perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 44,9 persen. Sedangkan variasi variabel intervening stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen budaya organisasi dan gaya kepemimpinan demokratis secara simultan dan menuju moderat sebesar 26,1 persen.

Signifikansi (pengujian hipotesis)

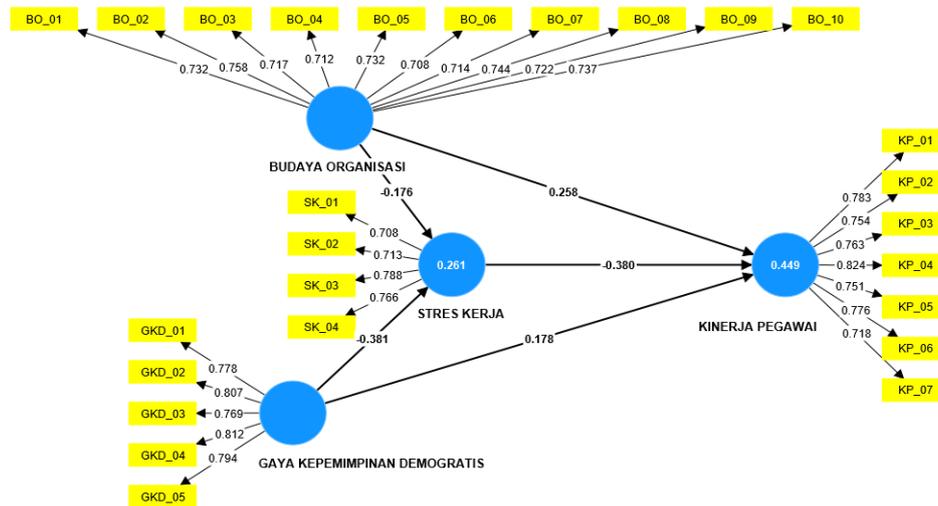
Tabel 11. Hasil Uji Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path Koefisien	P-Values
H1. Budaya Organisasi → Stres Kerja	-0.176	0.017
H2. Gaya Kepemimpinan Demokratis → Stres Kerja	-0.381	0.000
H3. Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	0.258	0.000
H4. Gaya Kepemimpinan Demokratis → Kinerja Pegawai	0,178	0,025
H5. Stres Kerja → Kinerja Pegawai	-0.380	0.000
H6. Budaya Organisasi → Stres Kerja → Kinerja Pegawai	0,067	0.034
H7. Gaya Kepemimpinan Demokratis → Stres Kerja → Kinerja Pegawai	0,145	0.001

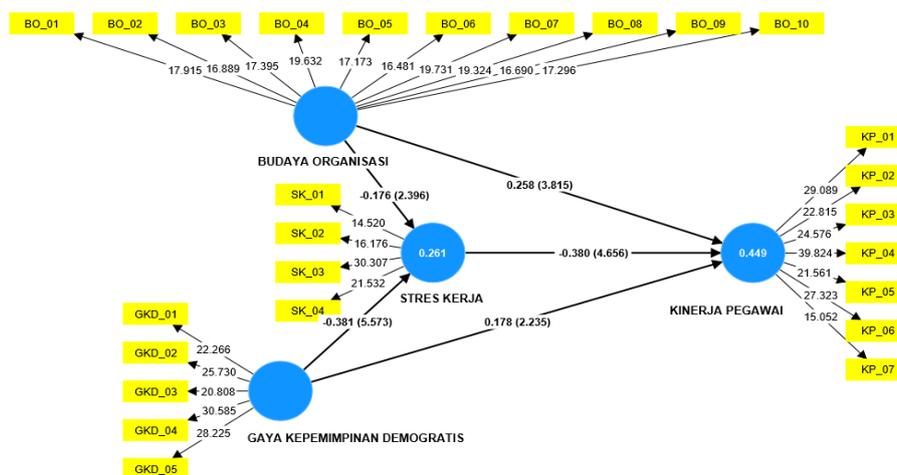
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SMART PLS 4.1 dapat disimpulkan:

1. Hipotesis pertama (H1) **diterima**, yaitu ada pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi terhadap stres kerja. Nilai path koefisien budaya organisasi terhadap stres kerja sebesar -0,176 dengan *p-value* sebesar 0,017. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa setiap penurunan budaya organisasi akan meningkatkan stres pegawai sebesar 0,176 atau semakin baik budaya organisasi diterapkan pada unit kerja BPS maka akan menurunkan tingkat stres pegawai.
2. Hipotesis kedua (H2) **diterima**, yaitu ada pengaruh negatif dan signifikan budaya gaya kepemimpinan demokratis terhadap stres kerja. Nilai path koefisien gaya kepemimpinan demokratis terhadap stres kerja sebesar -0,381 dengan *p-value* sebesar 0,000. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa setiap penurunan gaya kepemimpinan demokratis akan meningkatkan stres pegawai sebesar 0,381 atau semakin baik gaya kepemimpinan demokratis diterapkan pada unit kerja BPS maka akan menurunkan stres kerja pegawai.
3. Hipotesis ketiga (H3) **diterima**, yaitu ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Nilai path koefisien budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,258 dengan *p-value* sebesar 0,000. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,258.
4. Hipotesis keempat (H4) **diterima**, yaitu ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai. Nilai *path koefisien* gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai sebesar 0,178 dengan *p-value* sebesar 0,025. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan demokratis akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,178.
5. Hipotesis kelima (H5) **diterima**, yaitu ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai path koefisien stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar -0,380 dengan *p-value* sebesar 0,000. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa setiap penurunan stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,380.
6. Hipotesis keenam (H6) **diterima**, yaitu ada pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja. Nilai koefisien pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja sebagai intervening sebesar 0,067 dengan *p-value* sebesar 0,034. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai melalui stress kerja sebesar 0,067.

7. Hipotesis ketujuh (H7) **diterima**, yaitu ada pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja. Nilai koefisien pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja sebagai intervening sebesar 0,145 dengan *p-value* sebesar 0,001. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan demokratis akan meningkatkan kinerja pegawai melalui stres kerja sebesar 0,145.



Gambar 1. Diagram Outer Loading dan Path coefficient



Gambar 2. Diagram T pengujian Hipotesis

Hasil Diagram Outer Loading dan Path coefficient ini menunjukkan bahwa semua outer loading indikator pengukuran valid mengukur variabel penelitian. Outer loading yang dihasilkan diatas 0,70 (Hair et al, 2022). Hasil Diagram. T Statistik Pengujian Hipotesis menunjukkan pengujian hipotesis *direct effect* serta signifikansi hubungan variabel dengan indikator yang mengukurnya. Hasil diagram tersebut menunjukkan hubungan variabel dengan item pengukuran selain valid juga signifikan yang ditunjukkan oleh nilai t statistik diatas 1,96. Kemudian variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan demokratis signifikan berpengaruh terhadap stres kerja dan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya dalam uji mediasi terlihat bahwa stres kerja berperan signifikan sebagai variabel mediasi pengaruh tidak langsung budaya organisasi dan gaya kepemimpinan demokratis signifikan terhadap kinerja pegawai. fungsi mediasi yang dijalankan adalah mediasi sebagian (*partial mediation*).

Effect size F square

Analisis PLS menggunakan ukuran *effect size f square* untuk mengukur pengaruh variabel pada level struktural maka dapat digunakan *effect size f square* atau *f square* dimana nilai *f square* dapat diinterpretasikan pengaruh rendah (*f square* = 0,02), pengaruh sedang (*f square* = 0,15), dan pengaruh tinggi (*f square* = 0,35), Hair et al (2022).

Tabel 12. Hasil *Effect size F square*

	<i>f-square</i>
BUDAYA ORGANISASI -> STRES KERJA	0,026
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOCRATIS -> STRES KERJA	0,120
BUDAYA ORGANISASI -> KINERJA PEGAWAI	0,072
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOCRATIS -> KINERJA PEGAWAI	0,031
STRES KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0,194

- 1) Besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Stres Kerja pada level struktural sebesar *f square* 0,026 (pengaruh rendah)
- 2) Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Stres Kerja pada level struktural sebesar *f square* 0,120 (pengaruh rendah menuju moderat)
- 3) Besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada level struktural sebesar *f square* 0,072 (pengaruh rendah)
- 4) Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada level struktural sebesar *f square* 0,031 (pengaruh rendah).
- 5) Besarnya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada level struktural sebesar *f square* 0,194 (pengaruh moderat)

Kesesuaian model *Goodness of fit (Gof)*

Analisis PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. untuk menunjukkan hal tersebut maka dikembangkan beberapa ukuran untuk menyatakan model PLS yang diajukan dapat diterima. Beberapa ukuran adalah R square, Q square predict, PLS predict (Shmueli et al 2016), CVPAT (Hair et al, 2022) dan *Goodness of fit index* (Henseler et al, 2013).

Predictive relevance (Q²)

Pengujian *Predictive relevance (Q²)* pada aplikasi SMART PLS 4.1 didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil *Predictive relevance (Q²)*

Variabel	<i>Q²</i>
Kinerja Pegawai	0,307
Stres Kerja	0,232

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *Q² predict* untuk variabel kinerja pegawai adalah 0,307 > 0,25 dan stres kerja 0,232 > 0 artinya variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan demokratis serta stres kerja dalam memprediksi variabel kinerja pegawai pada level akurasi prediksi moderat/ medium sedangkan akurasi prediksi perubahan pada budaya organisasi dan kepemimpinan demokratis terhadap stres kerja memiliki akurasi tingkat rendah mendekati moderat.

Standardized Root mean square residual (SRMR)

Berdasarkan pengujian menggunakan SMART PLS 4.1 didapat nilai SRMR sebesar 0,084.

Tabel 14. Hasil *Standardized Root mean square residual (SRMR)*

Estimated Model

SRMR	0,084
------	-------

Sesuai dengan pendapat Yamin (2023) bahwa suatu model dikatakan *acceptable fit* jika memiliki nilai SRMR 0,08-0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun dalam penelitian ini sudah *acceptable fit* masih dapat diterima. Hasil ini menunjukkan model good fit atau model PLS dapat diterima dengan tingkat kecocokan baik.

Goodness of Fit Index

Tabel 15. GoF Index

Communality	Rerata square	R	GoF Index
0,753	0,355		0,517

Ukuran *Goodness of Fit Index (GoF Index)* merupakan evaluasi keseluruhan model yang merupakan evaluasi model pengukuran dan model struktural. GoF indeks ini tidak secara default dikeluarkan oleh Software SmartPLS 4.1 dan dapat dihitung manual dengan perkalian geometrik rerata communality dengan R square, Henseler dan Sarstedt (2013). Communality adalah bentuk kuadrat dari *outer loading* dengan nilai 0,753 dan rerata R square adalah ukuran prediksi model struktural dengan nilai 0,349, Wetzels et al (2009). Interpretasi nilai GoF index adalah 0,1 (GoF rendah), 0,25 (GoF medium) dan 0,36 (GoF tinggi). Hasil perhitungan menunjukkan nilai GoF model adalah akar (0,753 x 0,355) adalah 0,517. Nilai Gof index 0,517 > 0,36 termasuk kategori **GoF tinggi**. Hal ini berarti bahwa data empiris mampu menjelaskan model pengukuran dan model struktural dalam model PLS penelitian ini dengan tingkat kecocokan tinggi.

PLS Predict

Tabel 16. PLS Predict

	Q ² predict	PLS-SEM RMSE	LM_RMSE	Selisih RMSE PLS dan LM
KP 01	0,147	0,573	0,557	0,017
KP 02	0,101	0,700	0,723	-0,023
KP 03	0,088	0,668	0,674	-0,006
KP 04	0,208	0,529	0,524	0,005
KP 05	0,180	0,527	0,538	-0,011
KP 06	0,325	0,500	0,501	-0,001
KP 07	0,170	0,516	0,500	0,016
SK 01	0,078	0,570	0,594	-0,024
SK 02	0,155	0,509	0,526	-0,017
SK 03	0,175	0,461	0,464	-0,003
SK 04	0,097	0,530	0,543	-0,014

Ukuran PLS predict dikembangkan sebagai bentuk validasi model untuk menunjukkan seberapa baik kekuatan prediksi (daya prediksi) model PLS yang diajukannya, Yamin (2023). Untuk membuktikannya maka hasil PLS perlu dibandingkan dengan model lainnya yaitu model regresi linier (LM), Hair et al, 2019. Model PLS dikatakan mempunyai kekuatan prediksi tinggi atau daya prediksi tinggi bila ukuran RMSE (Root mean squared error) atau kesalahan prediksi model PLS lebih rendah dibandingkan model regresi linier, Hair et al, 2019. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa seluruh indikator (ada 8 dari 11 indikator) variable endogen kinerja dan stres kerja model PLS mempunyai nilai RMSE lebih rendah dari model LM (regresi linier). Sebagian besar selisih RMSE model PLS dengan LM bernilai negatif yang mendukung bahwa RMSE atau error prediksi model PLS lebih rendah dari model LM.

Hasil uji ini menunjukkan model PLS yang diajukan dalam penelitian ini mempunyai daya prediksi medium menuju tinggi (*high predictive power*). Validasi model PLS mempunyai daya prediksi medium menuju tinggi terpenuhi.

CVPAT

Tabel 17. CVPAT

	PLS-SEM vs. Indicator average (IA)			PLS-SEM vs. Linear model (LM)		
	Average loss difference	t value	p value	Average loss difference	t value	p value
KINERJA PEGAWAI	-0,066	3,965	0,000	-0,002	0,214	0,831
STRES KERJA	-0,038	3,755	0,000	-0,016	2,910	0,004
Overall	-0,056	4,361	0,000	-0,007	1,107	0,269

Ukuran CVPAT adalah *cross-validated predictive ability test* (CVPAT) yaitu bentuk validasi daya prediksi model PLS apakah model PLS yang diajukan mempunyai daya prediksi yang diterima, Liengard et al, 2021. Ukuran ini dikembangkan sebagai pelengkap dari PLS predict yang diusulkan oleh Shmueli et al (2016). SEM PLS membutuhkan validasi sebagai SEM aliran prediksi dimana model yang diajukan dapat diterima. CVPAT dihitung dari membandingkan daya prediksi algoritma model PLS dengan algoritma *average indicator* dan algoritma linier model (LM). Model mempunyai prediksi tinggi bila kesalahan prediksi yang ditunjukkan oleh *average loss difference* bernilai negatif dan signifikan secara statistik, Sharma (2023). *Average loss difference* adalah selisih kesalahan prediksi model PLS dengan model *average indicator* dan LM.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai *average loss difference* komparasi model PLS dan *average indicator* (IA) bernilai negatif untuk kedua variable endogen kinerja pegawai (-0,066) dan stres kerja (-0,038) serta pengujian perbedaan kesalahan prediksi antara PLS dengan model pembanding lainnya *average indicator* (IA) mempunyai p-value < 0,05 (signifikan) untuk kinerja pegawai dan stres kerja maka dapat disimpulkan bahwa error prediksi model PLS lebih rendah dari model *average indicator*.

Kedua adalah membandingkan nilai *average loss difference* komparasi model PLS dan model LM bernilai negatif untuk ketiga variable endogen kinerja pegawai (-0,002) dan stres kerja (-0,016) serta pengujian perbedaan kesalahan prediksi antara PLS dengan model pembanding lainnya model LM mempunyai p-value 0,831 > 0,05 untuk kinerja dan p-value 0,004 < 0,05 (signifikan) untuk stres kerja maka dapat disimpulkan bahwa error prediksi model PLS relatif sama dengan LM pada variabel kinerja pegawai akan tetapi untuk stres kerja terlihat error prediksi model PLS lebih rendah dari LM.

Hasil kedua komparasi ini menunjukkan error prediksi model PLS lebih rendah dari model *average indicator* (IA) dan LM yang berarti menunjukkan daya prediksi model PLS lebih tinggi dari model IA dan model LM. Validasi model PLS mempunyai daya prediksi medium menuju tinggi terpenuhi.

Multigroup Analysis

Multigroup Analysis (MGA) dalam PLS-SEM berguna untuk melihat apakah populasi terbagi menjadi segemen-segmen tertentu berdasarkan karakteristik demografik dengan membandingkan signifikansi koefisien jalur antara segmensegmen tersebut, Yamin (2023). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membandingkan koefisien jalur atau *path coefficient direct effect* berdasarkan perbedaan jenis kelamin (laki dan perempuan), usia (< 40 tahun dan diatas 40 tahun), lama kerja di BPS (<15 tahun dan >15 tahun) serta jabatan (fungsional, struktural dan pelaksana). Koding adalah sebagai berikut 1=laki-laki dan 2 perempuan, 1 adalah < 15 tahun dan 2 adalah > 15 tahun. Usia 1 adalah < 40 tahun dan 2 adalah > 40 tahun.

Jabatan 1=fungsional, 2 = struktural dan 3=pelaksana. Pengujian dilakukan dengan bootstrap MGA dengan arah hipotesis 2 tailed.

Analisis MGA akan mengidentifikasi apakah terjadi heterogenitas pengaruh antara variabe berdasarkan karakteristik demografik tertentu?. Bila terjadi heterogenitas maka perlu kebijakan yang berbeda antara karakteristik tersebut.

Tabel 18. MGA Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengaruh Antara Variable	Difference (Group_1 jk - Group_2 jk)	2-tailed (Group_1 jk vs Group_2 jk) p value	Keterangan
BUDAYA ORGANISASI - > KINERJA PEGAWAI	-0,059	0,650	Tidak berbeda Signifikan
BUDAYA ORGANISASI - > STRES KERJA	0,166	0,257	Tidak berbeda Signifikan
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOGRATIS -> KINERJA PEGAWAI	0,032	0,807	Tidak berbeda Signifikan
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOGRATIS -> STRES KERJA	-0,195	0,157	Tidak berbeda Signifikan
STRES KERJA -> KINERJA PEGAWAI	-0,185	0,222	Tidak berbeda Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan terlihat bahwa uji MGA pengaruh antara variabel untuk kelompok pegawai laki-laki dan perempuan relatif sama yang ditunjukkan oleh p-value > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan demogratis relatif sama terhadap stres kerja dan kinerja pegawai.

Homogenitas sample berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam melihat pengaruh antara variable relatif sama. Hasil ini kebijakan organisasi terhadap variable penelitian dapat dilakukan secara sama baik terhadap pegawai laki-laki dan perempuan. Perbedaan jenis kelamin tidak signifikan menentukan perbedaan perilaku. Hasil ini juga menjadi konfirmasi bahwa jenis kelamin sebagai variable demografik tidak berpengaruh terhadap model dalam PLS.

MGA Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 19. MGA Berdasarkan Lama Kerja

Pengaruh Antara Variable	Difference (Group_1 lama kerja - Group_2 lama kerja)	2-tailed (Group_1 lama kerja vs Group_2 lama kerja) p value	Keterangan
BUDAYA ORGANISASI -> KINERJA PEGAWAI	-0,004	0,934	Tidak berbeda Signifikan
BUDAYA ORGANISASI -> STRES KERJA	0,173	0,240	Tidak berbeda Signifikan
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOGRATIS -> KINERJA PEGAWAI	0,077	0,635	Tidak berbeda Signifikan
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOGRATIS -> STRES KERJA	-0,109	0,379	Tidak berbeda Signifikan
STRES KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0,043	0,781	Tidak berbeda Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan terlihat bahwa uji MGA pengaruh antara variabel untuk kelompok pegawai dengan lama kerja < 15 tahun (koding 1) dan lama kerja > 15 tahun (koding 2) relatif sama yang ditunjukkan oleh p-value > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh

budaya organisasi dan gaya kepemimpinan demogratis relatif sama terhadap stres kerja dan kinerja pegawai.

Homogenitas sample berdasarkan lama kerja dalam melihat pengaruh antara variable relatif sama. Hasil ini kebijakan organisasi terhadap variable penelitian dapat dilakukan secara sama baik terhadap pegawai baru atau lama. Perbedaan lama kerja tidak signifikan menentukan perbedaan perilaku serta relatif sama dalam model PLS ini.

MGA Berdasarkan Umur

Tabel 20. MGA Berdasarkan Umur

Pengaruh Antara Variable	Difference (Group_2 umur - Group_1 umur)	2-tailed (Group_2 umur vs Group_1 umur) p value	Keterangan
BUDAYA ORGANISASI -> KINERJA PEGAWAI	-0,092	0,524	Tidak berbeda Signifikan
BUDAYA ORGANISASI -> STRES KERJA	-0,140	0,345	Tidak berbeda Signifikan
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOGRATIS -> KINERJA PEGAWAI	0,105	0,506	Tidak berbeda Signifikan
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOGRATIS -> STRES KERJA	0,037	0,752	Tidak berbeda Signifikan
STRES KERJA -> KINERJA PEGAWAI	-0,046	0,773	Tidak berbeda Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan terlihat bahwa uji MGA pengaruh antara variabel untuk kelompok pegawai dengan umur < 40 tahun (koding 1) dan umur > 40 tahun (koding 2) relatif sama yang ditunjukkan oleh p-value > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan demogratis relatif sama terhadap stres kerja dan kinerja pegawai baik usia < 40 tahun atau > 40 tahun. Homogenitas sample berdasarkan umur dalam melihat pengaruh antara variable relatif sama. Hasil ini kebijakan organisasi terhadap variable penelitian dapat dilakukan secara sama baik terhadap umur < 40 tahun atau > 40 tahun. Perbedaan umur tidak signifikan menentukan perbedaan perilaku.

MGA Jabatan Fungsional dan Struktural

Tabel 21. MGA Berdasarkan Jabatan Fungsional dan Struktural

Pengaruh Antara Variable	Difference (Group_1 jab - Group_2 jab)	2-tailed (Group_1 jab vs Group_2 jab) p value	Keterangan
BUDAYA ORGANISASI -> KINERJA PEGAWAI	-0,625	0,044	Berbeda Signifikan
BUDAYA ORGANISASI -> STRES KERJA	0,618	0,031	Berbeda Signifikan
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOGRATIS -> KINERJA PEGAWAI	0,351	0,163	Tidak berbeda Signifikan
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOGRATIS -> STRES KERJA	-0,523	0,066	Tidak berbeda Signifikan
STRES KERJA -> KINERJA PEGAWAI	-0,269	0,222	Tidak berbeda Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan terlihat bahwa uji MGA pengaruh antara variabel untuk kelompok pegawai dengan jabatan fungsional (koding 1) dan jabatan struktural (koding 2) menunjukkan ada perbedaan signifikan pada pengaruh budaya organisasi → kinerja dan budaya organisasi → stres kerja karena p-value pengujian < 0,05.

Pada jalur pengaruh budaya organisasi → kinerja mempunyai p-value $0,044 < 0,05$ dengan *difference / perbedaan path coefficient* sebesar $-0,625$ yang mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai lebih tinggi pada pegawai struktural dibandingkan pegawai dengan jabatan fungsional. Hasil ini cukup menarik untuk dicermati pada budaya organisasi di BPS Kabupaten/Kota Se-Sumatera Selatan bahwa jabatan struktural pengaruh budaya organisasi sangat kuat terhadap peningkatan kinerjanya dibandingkan jabatan fungsional. Jabatan struktural masih mempunyai kendali penuh terhadap program dan kegiatan serta anggaran sehingga target penyelesaian kinerja dan juga target indikator kinerja utama dalam Rencana Strategis menjadi tanggung jawab penuh jabatan struktural ini.

Pada jalur pengaruh budaya organisasi → stres kerja terlihat ada perbedaan signifikan dengan *differecnce path coefficient* $0,618$ dan p value $0,031$ yang mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja lebih tinggi pada jabatan struktural dibandingkan jabatan fungsional. Jabatan struktural sangat melekat dengan target kinerja organisasi. Selain itu jabatan struktural juga bertanggung jawab penuh terhadap program dan anggran sehingga budaya organisasi pencapaian tujuan organisasi sangat melekat pada jabatan struktural ini. Oleh karena itu maka tingkat stres jabatan struktural ini sedikit lebih tinggi dibandingkan jabatan fungsional.

Adapun pengaruh gaya kepemimpinan → kinerja pegawai, gaya kepemimpinan → stres kerja dan stres kerja → kinerja pegawai relatif sama antara kedua jabatan tersebut.

MGA Jabatan Fungsional dan Pelaksana

Tabel 22. MGA Berdasarkan Jabatan Fungsional dan Pelaksana

Pengaruh Antara Variable	Difference (Group_1 jab - Group_3 jab)	2-tailed (Group_1 jab vs Group_3 jab) p value	Keterangan
BUDAYA ORGANISASI -> KINERJA PEGAWAI	0,055	0,791	Tidak berbeda Signifikan
BUDAYA ORGANISASI -> STRES KERJA	-0,104	0,743	Tidak berbeda Signifikan
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOGRATIS -> KINERJA PEGAWAI	0,282	0,310	Tidak berbeda Signifikan
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOGRATIS -> STRES KERJA	0,091	0,632	Tidak berbeda Signifikan
STRES KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0,412	0,099	Tidak berbeda Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan terlihat bahwa uji MGA pengaruh antara variabel untuk kelompok pegawai dengan jabatan fungsional (koding 1) dan jabatan struktural (koding 2) menunjukkan hasil relatif sama dengan *p-value* $< 0,05$. Hal ini sangat wajar mengingat jabatan fungsional dan pelaksana bukanlah jabatan yang sepenuhnya mengendalikan program dan kegiatan serta anggaran.

MGA Jabatan Struktural dan Pelaksana

Tabel 23. MGA Berdasarkan Jabatan Struktural dan Pelaksana

Pengaruh Antara Variabel	Difference (Group_2 jab - Group_3 jab)	2-tailed (Group_2 jab vs Group_3 jab) p value	Keterangan
BUDAYA ORGANISASI -> KINERJA PEGAWAI	0,680	0,067	Tidak berbeda Signifikan
BUDAYA ORGANISASI -> STRES KERJA	-0,722	0,044	Berbeda Signifikan

GAYA KEPEMIMPINAN DEMOCRATIS -> KINERJA PEGAWAI	-0,070	0,833	Tidak berbeda Signifikan
GAYA KEPEMIMPINAN DEMOCRATIS -> STRES KERJA PEGAWAI	0,614	0,121	Tidak berbeda Signifikan
STRES KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0,681	0,045	Berbeda Signifikan

Berdasarkan hasil pengolahan terlihat bahwa uji MGA pengaruh antara variabel untuk kelompok pegawai dengan jabatan struktural (koding 2) dan jabatan pelaksana (koding 3) menunjukkan ada perbedaan signifikan pada pengaruh budaya organisasi → stres kerja dan pengaruh stres kerja → kinerja pegawai karena p-value pengujian < 0,05. Sedangkan pada jalur pengaruh lainnya relatif sama pengaruh antara variable.

Pada jalur pengaruh budaya organisasi → stres kerja mempunyai p-value 0,044 < 0,05 dengan *difference / perbedaan path coefficient* sebesar -0,72 yang mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja lebih tinggi pada pegawai struktural dibandingkan pegawai dengan jabatan pelaksana. Hasil ini cukup menarik untuk dicermati pada budaya organisasi di BPS Kabupaten/Kota Se-Sumatera Selatan bahwa jabatan struktural pengaruh budaya organisasi sangat kuat terhadap peningkatan kinerjanya dibandingkan jabatan pelaksana. Jabatan struktural masih mempunyai kendali penuh terhadap program dan kegiatan serta anggaran sehingga target penyelesaian kinerja dan juga target indikator kinerja utama dalam Rencana Strategis menjadi tanggung jawab penuh jabatan struktural ini.

Jabatan struktural sangat melekat dengan target kinerja organisasi. Selain itu jabatan struktural juga bertanggung jawab penuh terhadap program dan anggaran sehingga budaya organisasi pencapaian tujuan organisasi sangat melekat pada jabatan struktural ini dibandingkan jabatan pelaksana. Oleh karena itu maka tingkat stres jabatan struktural ini sedikit lebih tinggi dibandingkan jabatan pelaksana.

Selanjutnya pengaruh stres kerja → kinerja pegawai mempunyai *difference path coefficient* sebesar 0,681 dan *p-value* 0,045 < 0,05 yang mengindikasikan bahwa ketika pegawai mengalami stres maka pengaruh terhadap penurunan kinerjanya akan lebih tinggi pada pelaksana dibandingkan jabatan struktural. Pejabat struktural meskipun mengalami tekanan kerja tinggi akan tetapi berdasarkan pengalaman mengelola program dan anggaran serta target kinerja organisasi sudah menjadi hal biasa. Oleh karena itu maka peningkatan stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai relatif terkendali dibandingkan pelaksana. Adapun jalur pengaruh lainnya yaitu pengaruh budaya organisasi → kinerja pegawai, pengaruh gaya kepemimpinan → kinerja pegawai, gaya kepemimpinan → stres kerja relatif sama antara kedua jabatan tersebut.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji menggunakan SMART-PLS dilakukan analisis data untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah disusun. Penelitian ini menggunakan analisis dengan pendekatan statistik, sehingga perlu dilakukan interpretasi terhadap hasil pengujian tersebut agar mampu mendeskripsikan temuan yang ada dalam penelitian.

Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan dapat bersifat langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*). Pada penelitian ini pengaruh tidak langsung tersebut menggunakan variabel intervening stres kerja. Ada 7 hipotesis dalam penelitian ini, hipotesis 1-5 merupakan hipotesis yang akan menganalisis pengaruh langsung(*direct*) sedangkan hipotesis 6-7 menganalisis pengaruh tidak langsung (*indirect*).

Secara langsung peningkatan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan demokratis akan meningkatkan kinerja pegawai. Secara tidak langsung peningkatan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan demokratis akan menurunkan stres kerja.

Pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja

Berdasarkan hasil analisis didapat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Budaya organisasi yang baik akan menurunkan stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elia dan Djudi pada tahun 2017. Budaya organisasi merupakan “ruh” dari suatu organisasi karena disana letak visi, misi, serta filosofi organisasi. Luthans (2010) mengemukakan stres kerja sebagai sebuah respon seseorang terhadap keadaan eksternal yang menyebabkan terjadinya penyimpangan fisik, psikologis dan perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Keadaan eksternal yang tidak baik akan meningkatkan tingkat stres seorang karyawan yang bila dibiarkan begitu saja akan mengganggu proses kerjanya. Perusahaan harus mampu menciptakan keadaan eksternal yang baik dan mampu menghilangkan atau menurunkan tingkat stres kerja seorang karyawan. Salah satu contoh budaya organisasi di BPS di Kabupaten/Kota Se-Sumatera Selatan yaitu adanya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja. Setiap bulan terdapat pegawai teladan yang dipilih dengan kriteria capaian kinerja, pegawai teladan tersebut diberikan penghargaan berupa sertifikat pegawai teladan/ *employee of the month*. Pemberian penghargaan ini akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja, karena pegawai merasa dihargai dari apa yang dicapai.

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa ada pengaruh berbeda signifikan budaya organisasi terhadap stres kerja antara jabatan fungsional dan struktural dan jabatan struktural dengan pelaksana. Pengaruh ini lebih tinggi pada jabatan struktural dibandingkan pelaksana. Hal ini sangat wajar mengingat jabatan struktural memegang peranan penting dalam program kerja, kegiatan dan anggaran. Tekanan pada target dan capaian kinerja organisasi lebih melekat kuat pada indikator kinerja pejabat struktural. Meskipun demikian pengaruh stres kerja terhadap kinerja antara kedua jabatan tersebut relatif sama. Artinya meskipun pejabat struktural mempunyai tekanan pekerjaan yang lebih tinggi yang menimbulkan stres kerja namun stres kerja tersebut dapat terkelola baik sehingga pengaruh stres kerja antara kedua jabatan tersebut relatif sama.

Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap stres kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heri dan Made pada tahun 2012. Rivai (2014) berpendapat bahwa ada beberapa karakteristik yang dimiliki oleh seseorang pemimpin demokratis. Karakteristik tersebut yaitu senang menerima saran dan pendapat bahkan kritikan dari karyawannya. Setiap minggu setiap BPS Kabupaten/Kota di Sumatera Selatan melaksanakan rapat dengan seluruh pegawai. Pada rapat tersebut dibahas seluruh permasalahan yang terjadi selama seminggu yang lalu. Pada saat rapat kepala BPS Kabupaten/Kota di Sumatera Selatan akan meminta pendapat dari seluruh pegawai mengenai pemecahan masalah yang perlu dilakukan. Pendapat dari pegawai tersebut akan didiskusikan sehingga didapatkan kesepakatan langkah apa yang perlu dilakukan.

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap stres kerja tidak dipengaruhi oleh karakteristik demografis responden (jenis kelamin, usia, lama kerja dan jabatan). Artinya kepemimpinan yang ada di BPS telah mendorong secara adil/ seimbang terhadap penurunan stres kerja.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai di BPS Kabupaten/Kota yang ada di Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

Andar (2019) bahwa budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Salah satu contoh budaya organisasi yang ada di BPS Kabupaten/Kota Se-Sumatera Selatan yaitu adanya penetapan target kinerja yang harus dicapai oleh setiap pegawai dalam 1 tahun. Penetapan target ini akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai berusaha agar target tersebut bisa tercapai dengan baik. Target kinerja tersebut dilakukan evaluasi setiap triwulan yang dibahas dalam rapat, sehingga ada mitigasi yang dilakukan jika ada permasalahan yang ditemui pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Pencapaian target yang telah ditetapkan di susun dalam bentuk SKP Tahunan pegawai yang ditandatangani oleh Kepala BPS.

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai terdapat perbedaan signifikan antara jabatan fungsional dan struktural. Hal ini sangat wajar mengingat SKP jabatan struktural lebih kuat melekat sebagai indikator kinerja organisasi. Tugas dan fungsi pejabat struktural lebih luas dalam program, kegiatan, dan anggaran sehingga memengaruhi lebih tinggi budaya organisasi terhadap kinerjanya. Indikator kinerja utama yang ada pada dokumen Rencana Strategis lebih dominan didukung oleh indikator kinerja pejabat struktural.

Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten/Kota Se-Sumatera Selatan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan demokratis akan meningkatkan kinerja pegawai di BPS Kabupaten/Kota Se-Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah dan Novi pada tahun 2021. Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan di BPS Kabupaten/Kota Se-Sumatera Selatan yaitu pimpinan memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk memberikan pendapat dan saran yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Mendengarkan pendapat dan saran bawahan biasa dilakukan oleh kepala BPS Kabupaten/Kota Se-Sumatera Selatan pada saat rapat yang dihadiri oleh seluruh pegawai. Salah satu kegiatan BPS yaitu melakukan pendataan di lapangan. Sering kali permasalahan di lapangan tidak bisa diselesaikan sendiri oleh pegawai, sehingga memerlukan petunjuk dan arahan dari pimpinan BPS Kabupaten/Kota. Pada rapat tersebut bawahan bebas memberikan pendapat dan saran kepada pimpinan terkait permasalahan yang terjadi dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh karakteristik demografis responden (jenis kelamin, usia, lama kerja dan jabatan). Artinya kepemimpinan yang ada di BPS Kabupaten/Kota Se-Sumatera Selatan telah mendorong secara adil/ seimbang terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memiliki makna bahwa penurunan stres kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai di BPS Kabupaten/Kota Se-Sumatera Selatan, sebaliknya peningkatan stres kerja pegawai akan menurunkan kinerja pegawai di BPS Kabupaten/Kota Se-Sumatera Selatan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachel dkk (2018) bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu contoh penyebab stres kerja yaitu tidak samanya beban kerja pegawai dengan tingkat jabatan yang dimiliki. Pegawai yang memiliki beban kerja melebihi tingkat jabatan yang dimilikinya akan merasa stres dalam bekerja. Ketika pegawai tersebut merasa stres maka akan menurunkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai ada perbedaan signifikan antara kelompok jabatan struktural dan pelaksana. Ketika

pelaksana mengalami stres kerja maka pengaruhnya terhadap kinerja akan lebih tinggi dibandingkan struktural. Pejabat struktural dengan pengalaman kerja dan pengalaman jabatan dan kemampuan mengelola program, kegiatan dan anggaran lebih baik dalam mengelola stres kerja sehingga pengaruhnya terhadap kinerja akan lebih rendah dibandingkan pelaksana. Sebaliknya pengelolaan stres kerja pada pelaksana akan menimbulkan dampak lebih buruk terhadap penurunan kinerjanya.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja sebagai variabel intervening

Penelitian ini menyoroti keterkaitan kompleks antara budaya organisasi, stres kerja, dan kinerja pegawai dalam lingkungan BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan. Selain pengaruh langsung, penelitian juga memperhatikan interaksi tidak langsung antara budaya organisasi dan kinerja pegawai melalui variabel stres kerja sebagai mediator. Hasil penelitian menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai melalui pengaruh stres kerja yang dimediasi. Stres kerja hadir sebagai penghubung antara budaya organisasi yang terinternalisasi dan tingkat kinerja pegawai. Ketika pegawai mengalami stres kerja yang rendah, mereka cenderung mampu menjalankan tugas dengan efektif dan produktif. Hal ini menunjukkan bahwa faktor stres kerja bukan hanya memengaruhi individu secara pribadi, tetapi juga dapat berdampak pada performa keseluruhan organisasi. Peran mediasi stres kerja dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai juga diperkuat dengan temuan dari studi sebelumnya, seperti yang dilaporkan oleh Putri (2021). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja memainkan peran krusial dalam memfasilitasi dampak positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pada konteks ini, manajemen BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan perlu memberikan perhatian khusus pada pemahaman dan penanganan stres kerja di tempat kerja guna meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, penting untuk mencatat bahwa gaya kepemimpinan demokratis juga dapat memainkan peran penting dalam hubungan ini. Kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif dapat membantu mengurangi stres kerja di antara pegawai serta mendorong kolaborasi dan komunikasi yang efektif. Dengan demikian, manajemen yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana budaya organisasi yang positif dapat berkembang dan berdampak positif pada kinerja pegawai. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti kompleksitas hubungan antara budaya organisasi, stres kerja, dan kinerja pegawai. Memahami dan mengelola interaksi antara variabel-variabel ini dapat menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berdaya saing di BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memengaruhi kinerja pegawai melalui variabel intervening stres kerja. Peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai melalui perantara variabel stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setia (2020) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Salah satu contoh gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan di BPS Kabupaten/Kota Se-Sumatera Selatan yaitu pimpinan selalu melakukan rapat yang dihadiri oleh seluruh pegawai setiap Senin. Pada rapat tersebut pemimpin memberikan kebebasan kepada pegawai untuk menyampaikan keluhan dan hambatan yang ditemui dalam melaksanakan kegiatan di lapangan. Bahkan pimpinan juga memberikan kebebasan kepada pegawai untuk memberikan kritikan terkait kebijakan yang diambil jika kebijakan tersebut membuat menghambat pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya pimpinan demokratis memberikan kebebasan kepada pegawai dalam memberikan kritik dan saran membuat pegawai merasa nyaman, sehingga menurunkan stres kerja yang akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai di BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan. Semakin meningkat nilai budaya organisasi maka akan menurunkan stres pegawai.

Budaya organisasi memegang peran kunci dalam membentuk atmosfer kerja dan pengalaman karyawan di BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan. Terbukti bahwa budaya organisasi yang tidak sejalan dengan kebutuhan dan harapan pegawai dapat menjadi penyebab stres yang signifikan. Penelitian menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang memberikan tekanan, tidak mendukung keseimbangan kerja, atau kurang memberdayakan, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh pegawai. Oleh karena itu, peran budaya organisasi yang positif, inklusif, dan berorientasi pada kesejahteraan pegawai menjadi krusial dalam menurunkan tingkat stres di tempat kerja.

2. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai di BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan. Semakin baik gaya kepemimpinan demokratis maka akan menurunkan stres pegawai.

Gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres kerja pegawai di BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan. Di antara berbagai jenis gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan demokratis dikenal dengan pendekatan yang berorientasi pada partisipasi, keterlibatan, dan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis yang baik dan efektif cenderung mengurangi tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai. Hal ini disebabkan oleh rasa keterlibatan dan rasa memiliki yang diberikan oleh gaya kepemimpinan demokratis kepada pegawai, sehingga mereka merasa lebih dihargai, mendapat dukungan, serta memiliki kontrol lebih dalam lingkungan kerja mereka.

3. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan. Semakin meningkat nilai budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk identitas, nilai-nilai, serta norma yang mengarahkan perilaku dan interaksi di lingkungan kerja BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan. Ditemukan bahwa budaya organisasi yang kuat, positif, dan proaktif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik menciptakan landasan yang diperlukan bagi pegawai untuk merasa termotivasi, terlibat, dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan bersama.

4. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan. Semakin baik gaya kepemimpinan demokratis maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan demokratis memiliki peran yang krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang inklusif, motivatif, dan produktif di BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan. Gaya kepemimpinan demokratis ditandai dengan atribut partisipatif, transparan, dan pendekatan kolaboratif yang mendorong dialog terbuka, pemberdayaan pegawai, serta pembagian tanggung jawab dalam pengambilan keputusan. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana semakin baik penerapan gaya kepemimpinan ini, semakin tinggi potensi peningkatan kinerja individu dan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan demokratis di BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.

5. Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan. Semakin menurun stres pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai
Stres kerja memainkan peran sentral dalam memengaruhi kinerja pegawai di BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat memberikan dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres yang dialami oleh pegawai dapat mengganggu fokus, produktivitas, motivasi, dan kualitas kerja mereka secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai, semakin rendah pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Hal ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan stres kerja secara efektif dalam upaya meningkatkan kinerja individu dan hasil kerja institusi secara umum. Menurunkan tingkat stres kerja pegawai dapat menjadi strategi kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja di lingkungan BPS Kabupaten/Kota Se-Sumatera Selatan
6. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan melalui variabel stres kerja sebagai variabel intervening. Semakin meningkat nilai budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai melalui variabel stres kerja.
Budaya organisasi merupakan serangkaian norma, nilai, dan keyakinan yang menjadi panduan bagi perilaku dan interaksi di dalam suatu organisasi. Dalam konteks BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan, nilai-nilai budaya organisasi yang terinternalisasi dengan baik dapat memberikan landasan kuat bagi peningkatan kinerja pegawai. Ketika para pegawai merasa terhubung dengan nilai-nilai tersebut, motivasi mereka untuk bekerja dengan maksimal dan efektif akan semakin tinggi. Salah satu faktor yang dapat menjadi mediasi antara budaya organisasi dan kinerja pegawai adalah variabel stres kerja. Stres kerja dapat dipahami sebagai respons fisiologis dan psikologis terhadap tekanan yang dirasakan dalam lingkungan kerja.
7. Melalui variabel stres kerja, gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan sebagai variabel intervening. Semakin baik gaya kepemimpinan demokratis maka akan meningkatkan kinerja pegawai melalui variabel stres kerja.
Pada konteks BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Sumatera Selatan, hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja pegawai dapat diperkuat melalui variabel stres kerja. Gaya kepemimpinan yang demokratis dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan di BPS tersebut untuk mempertimbangkan pola kepemimpinan yang demokratis guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pegawai dalam mencapai kinerja yang baik.

REFERENSI

- Abbas, M. (2017). *The effect of organizational culture and leadership style towards employee engagement and their impact towards employee loyalty*. Asian Journal of Technology and Management Research (AJTMR) ISSN, 2249, 0892.
- Adams, K. A. & Lawrence, E. K. (2018). *Research Methods, Statistics, and Applications*. New York: Sage Publications.
- A. F. Stoner James, dkk, 1995. *Manajemen. Edisi Indonesia*. Penerbit : PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Ajayi , Victor Oluwatosin. (2023). *A Review on Primary Sources of data and Secondary Sources of Data*. European Journal of Education and Pedagogy.

- Alheet, A., Adwan, A., Areiqat, A., Zamil, A., & Saleh, M. (2021). *The effect of leadership styles on employees' innovative work behavior*. *Management Science Letters*, 11(1), 239–246.
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). *Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar*. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163–188.
- Anggeline, Komang dkk. 2017. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 9 No.2*
- Ardiansyah, Fery & Novi Trisnawati. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen Terhadap Kinerja Fungsionaris FEB BEM UNESA di Masa Covid-19*. *Journal of Office Administration: Education and Practice Volume 1*.
- Aziz, I. N., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2021). Effect of Training and HR Development on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in PT. Rekasis Gigatama. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 6(2), 169–181.
- Bashori, B. (2016). *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan (Studi Kasus MAN Godean Sleman Yogyakarta)*. Ta Dib *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 19–28.
- Basit, A., Sebastian, V., & Hassan, Z. (2017). *Impact of leadership style on employee performance (A Case study on a private organization in Malaysia)*. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 112–130.
- Bhatti et al. (2011). *Toxicological effects of feeding first cut sorghum vegetation and stalks to rabbits*. *Pakistan J. Zool.*, 43 (4): 629-635
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons
- Davis, S.M. 1984. *Managing Corporate Culture*. Cambridge, Massachusetts. Ballinger.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). *Toward a theory of organizational culture and effectiveness*. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Dewi, D. R. (2017). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi (Kasus di Koperasi Serba Usaha Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat)*. *Students E-Journal*, 6(1).
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). *Organizational Performance : Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning*. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>
- Djuneadi, Rosiana Natalia & Lenny Gunawan. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis Volume 3 Halaman 3*.
- Erma Yulia dan Djudi Mukzam. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 51 No. 2 Oktober 2017
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fakhri, Mahendra. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung*. Universitas Telkom
- Fitrianingsih, A., & S., Politik, I., & Niaga, A. (2012). *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Pancoran Mas Depok*. Skripsi. Depok: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- Gede, I. K., & Priartini, P. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar*. *E- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(7), 2337–3067.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

- Greene, W. (2002). *Econometric Analysis: Fifth edition*. Prentice Hall.
- Gujarati, D. (2004). *Basic Econometrics 4th Edition*. The McGraw-Hill Companies.
- Gunaraja, T. M. (2014). *Organizational corporate culture on employee performance*. *Journal of Business and Management*, 16(8), 8–42.
- Hafulyon, H., Putra, M. D., Shobirin, K., & Elfisra, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar*. *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(1).
- Hair, J. F., et. al. (2009). *Multivariate Data Analysis 7th ed*. Prentice-Hall, New Jersey
- Hair, J. F. et. al. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Los Angeles
- Hair, J. F. et. al. (2019). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling-Based Discrete Choice Modeling: An Illustration In Modeling Retailer Choice*. *Business Research*
- Hair, J. F., et. al. (2019). *When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM*. *European Business Review*.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hodge, R. D. et al. *Conserved cell types with divergent features in human versus mouse cortex*. *Nature* 573, 61–68 (2019)
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). *Effect of leadership style on employee performance*. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1–6.
- Kahfi, D. S., Wibowo, I., & Widodo, D. S. (2022). The Effect of Organizational Culture and Transformational Leadership On Organizational Performance Through Employee Motivation as A Mediation Variable at Mercubuana University. *Journal of Humanities and Social Science Research*, 1(1), 1–9.
- Khairizah Astri, Irwan Noor, & Agung Suprpto. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272
- Kotter, John P. & Heskett, James L. (1997). *Corporate Culture And Performance*. Jakarta : PT. Prenhallindo/Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd
- Latuconsina, A. S., Widodo, D. S., & Siswandoko, T. (2019). Effect Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Through Job Satisfaction As A Variable Of Mediation In PT METISKA FARMA. *International Journal of Humanities and Applied Social Science*, 1–10.
- Lindayani, C. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Pangan Dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya*. *JEpa*, 6(2), 677–685.
- Lutans, F. (2010). *Organizational Bahvior Fred Luthans An Evidence-Based Approach*. USA: McGraw-Hill.
- Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). *How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders*. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630–651.
- Mazhar, et al. (2021). **Methods of Data Collection: A Fundamental Tool of Research. Journal of Integrated Community Health Volume 10, Issue 1 - 2021, Pg. No. 6-1**
- Melina Taurisa, C., & Intan, R. (2012). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2).
- Mondy, W. R., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (1996). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2014). *Leadership styles*. *Advances in Management*, 7(2), 57.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139–150.

- O'Toole, Jr LJ, Meier KJ.(2011). *Public Management: Organizations, Governance, and Performance*. Cambridge University Press.
- Parveen, M., & Adeinat, I. (2019). Transformational leadership: does it really decrease work-related stress? *Leadership & Organization Development Journal*, 40(8), 860–876.
- Putri, Tifani Adi Suryani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Karyawan Di Securitech Cabang Surabaya Yogyakarta.
- Rachel, dkk. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2018.
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). *Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis*. Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMANd), 5(1), 82–98.
- Recardo, R. and Jolly, J. (1997). *Organizational Culture and Teams*. SAM Advanced Management Journal, 62, 4-7.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). *The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange*. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.
- Rivai. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Rosenfeld, L. B., & Plax, T. G. (1975). *Personality determinants of autocratic and democratic leadership*. *Communications Monographs*, 42(3), 203–208.
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Sanjani, M. A. (2018). *Kepemimpinan demokratis kepala sekolah*. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 7(1).
- Schein, E. 1992. *Organizational Culture and Leadership. Second Edition*. Jossey-Bass Publishers. San Fransisco
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setia, Adinda Anggraini. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Di Pt. Bintang Adyapastika Glass Abadi Sidoarjo.
- Shahzad et al. (2013). *Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan*. *Journal of Business Studies Quarterly* 2013, Volume 5, Number 2
- Sharplin, A. 1995. *Strategic Management*. New York: McGraw-Hill.
- Shukla, Satishprakash. (2020). *Concept Of Population And Sample*. Researchgate publication
- Silitonga, P. E. S., & Widodo, D. S. (2019). The effect of supply chain planning and operations on employee performance through employee job satisfaction. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(6), 655–663.
- Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the effect of organizational commitment on organizational performance in mediation of job satisfaction (Study on Bekasi City Government). *International Journal of Economic Research*.
- Sobirin, A. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi 2*. Universitass Terbuka.
- Sobirin, A. (2022). *Perilaku Organisasi Edisi 3*. Universitass Terbuka.
- Syamsu Q. Badu & Novianty Djafri. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). *Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya*. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>

- Wambugu, L. W. (2014). *Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila-Kipevu li Power Plant)*. *European Journal of Business and Management*, 6(32).
- Warta.jogjakota.go.id. (2023, 8 Agustus). Penyederhanaan Birokrasi Wujudkan Tata Kelola Pemerintahan Efektif dan Efisien. Diakses pada 20 Juli 2024, dari <https://warta.jogjakota.go.id/detail/index/28529#>
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Widodo, D. S. (2020). *Manajemen Kinerja. Pdf. Cipta Media Nusantara*.
- Widodo, D. S. (2023). The nexus of entrepreneurial orientation and knowledge management on business performance of smes in west java: Role of competitive advantage. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(7), e1364–e1364.
- Yuwono, Wahyu Purbo and , Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si (2014) *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Stres Kerja Karyawan*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Zainal, V. R., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2019). Indonesia Islamic Banking Readiness in Facing the ASEAN Economic Community, in Terms of Islamic Banking Disclosure and Performance Indices. *Journal of Economics and Management Sciences*, 2(2), p25–p25.