

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Gorontalo

Nur Rahmi^{✉1}, Riska Gobel²

^{1,2}Universitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik, khususnya pada instansi pemerintah daerah. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya kepuasan kerja dan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Gorontalo, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus/sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja serta pengelolaan stres kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pihak manajemen diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan yang adil, serta mengelola beban kerja secara proporsional guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Employee performance is a key factor in supporting the effectiveness of public service delivery, particularly in local government agencies. This performance is influenced by various internal factors, including job satisfaction and job stress. This study aims to analyze the influence of job satisfaction and job stress on employee performance at the Gorontalo Regency Agriculture and Plantation Service. The research method used was a quantitative approach with an associative research design. The population in this study was all employees of the Gorontalo Regency Agriculture and Plantation Service, with a census/saturated sampling method being used as the sampling technique. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, then analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, while job stress had a negative and significant effect. Simultaneously, job satisfaction and job stress significantly influenced employee performance. These findings indicate that increasing job satisfaction and managing job stress effectively can improve employee performance. Management is expected to create a conducive work environment, provide fair rewards, and manage workloads proportionally to improve employee performance sustainably.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Gorontalo merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki fungsi membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pertanian (Palisuri dkk, 2024). Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Gorontalo memiliki peran yang penting dalam pembangunan pertanian di wilayah tersebut. Salah satu cara untuk menentukan hasil panen tahun berikutnya yaitu dengan menggunakan analisis *statistic forecasting* (peramalan) berdasarkan analisis Times Series (Karim dkk, 2023). Dengan teknik analisis ini kita dapat menganalisis sejauh mana hasil panen tahun berikutnya atau hasil panen berikutnya pada setiap komoditi. Pada dasarnya analisis ini menyajikan data perbandingan relatif antara kemampuan suatu sektor di daerah yang diselidiki dengan kemampuan sektor yang sama pada daerah yang menjadi acuan. Dinas Pertanian Kabupaten Gorontalo berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan petani dan kelangsungan produksi pertanian di wilayah tersebut. Berikut dapat di rangkum tabel capaian kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Gorontalo.

Capaian target kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Gorontalo Tahun 2024 menggambarkan tingkat pencapaian sasaran kinerja yang telah direncanakan oleh instansi tersebut selama satu tahun anggaran. Pada peningkatan produktivitas pertanian, capaian kinerja mencapai 94,7%, menunjukkan hasil yang baik meskipun terpengaruh oleh faktor cuaca dan keterlambatan musim tanam (Podungge dkk, 2024). Di bidang pengembangan SDM pertanian dan penyuluhan lapangan, capaian mencapai 90%, mengindikasikan pelaksanaan pelatihan berjalan efektif meskipun terkendala pengurangan anggaran. Sementara itu, indikator pengawasan dan perlindungan tanaman perkebunan menunjukkan capaian yang sangat baik sebesar 104%, karena adanya intensifikasi pengawasan di lapangan (Bahua & Mendo, 2022). Pelayanan administrasi publik dan disiplin pegawai, capaian masing-masing sebesar 97% dan 96,8%, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu menjaga tanggung jawab dan ketepatan waktu dalam bekerja (Hasyim dkk, 2024).

Indikator pengembangan inovasi pertanian berkelanjutan serta inovasi digitalisasi layanan pertanian masih tergolong cukup dan kurang dengan capaian masing-masing 80% dan 66,7%, disebabkan keterbatasan dalam pendampingan teknologi serta sumber daya manusia di bidang IT. Sebaliknya, capaian yang sangat baik juga terlihat pada indikator kerja sama lintas sektor (112%) dan pelayanan publik bidang pertanian (103%), yang menunjukkan meningkatnya kolaborasi dengan pihak swasta dan respons positif masyarakat terhadap pelayanan Dinas. Adapun pelaksanaan kegiatan prioritas daerah seperti program Gernas Kakao, Jagung, dan Padi mencapai 98%, yang menandakan hampir seluruh program strategis telah diselesaikan dengan baik

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Pertanian Kabupaten Gorontalo Ibu Reflin Sulaeman, SP. Bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gorontalo masih menghadapi sejumlah kendala yang berdampak pada pencapaian kinerja pegawai. Salah satunya adalah kualitas Sumberdaya Manusia masih belum memadai, karena tidak semua pegawai dapat mengoperasikan komputer (Abduh dkk, 2024). Belum dapat mengimbangi tuntutan kerja yang tinggi ditambah lagi dengan fasilitas pendukung yang belum memadai, seperti ketersediaan laptop yang hanya dimiliki oleh sebagian pegawai yang berdampak pada semangat dan kualitas kinerja pegawai yang belum maksimal (Ahmad, 2025).

Efektivitas pelaksanaan program sering kali tidak berjalan optimal karena pegawai merasa kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, yang membuat mereka merasa kurang dihargai dan kehilangan motivasi dan aspek kemandirian pegawai juga belum berkembang dengan baik (Bahtiar dkk, 2021). Adanya budaya kerja yang terlalu birokratis dan minim ruang untuk berinovasi, yang membuat pegawai merasa terbatas dan meningkatkan tekanan psikologis. Kombinasi antara rendahnya kepuasan kerja dan

tingginya stres kerja ini secara langsung memengaruhi kinerja pegawai, sehingga diperlukan langkah-langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, mendukung, dan produktif (Chahyono dkk, 2025).

Dari fenomena kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Gorontalo bahwa kinerja pegawai masih dihadapkan pada berbagai tantangan yang erat kaitannya dengan kepuasan kerja dan tingkat stres kerja (Chahyono dkk, 2024). Kinerja pegawai mencakup aspek kualitas hasil kerja yang mencerminkan tingkat keahlian dan perhatian terhadap detail, kuantitas yang mengukur jumlah output yang dihasilkan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat. Selain itu, efektivitas merujuk pada seberapa baik pegawai mencapai tujuan yang diinginkan dengan sumber daya yang tersedia, dan kemandirian menggambarkan kemampuan pegawai untuk bekerja tanpa bergantung pada arahan berlebihan (Daga dkk, 2024). Kepuasan kerja, di sisi lain, dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, upah atau gaji yang diterima, peluang untuk promosi karier, kualitas pengawasan yang diterima, serta hubungan dengan rekan kerja yang dapat memengaruhi suasana kerja.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Karim dkk, 2025). Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas dan pengujian hipotesis.

Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis (Karim dkk, 2025). Pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya (Karim dkk, 2023).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Suriani dkk, 2024). Sampel penelitian yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Untuk mendapatkan sampel yang mewakili karakteristik populasi, diperlukan metode pengambilan sampel yang tepat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Nonprobability* sampling dengan teknik *Sampling Purposive*. *Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel pada penelitian pada Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Gorontalo. Menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, maka digunakan rumus Slovin, yaitu sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Gorontalo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya (Hasniati dkk, 2023).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Pengujian dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha*

pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 63 responden. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable kepuasan kerja (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan kerja (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0.713	0,248	Valid	0.701	> 0,6 = reliable
X1.2	0.760	0,248	Valid		
X1.3	0.737	0,248	Valid		
X1.4	0.669	0,248	Valid		
X1.5	0.534	0,248	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,248) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,701 $>$ 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid dan reliable.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres kerja (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0.627	0,248	Valid	0.635	> 0,6 = reliable
X2.2	0.643	0,248	Valid		
X2.3	0.602	0,248	Valid		
X2.4	0.650	0,248	Valid		
X2.5	0.698	0,248	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025.

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel stres kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,248) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,635 $>$ 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel stres kerja adalah valid dan reliable.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja pegawai (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0.713	0,248	Valid	0.721	> 0,6 = reliable
Y1.2	0.760	0,248	Valid		
Y1.3	0.737	0,248	Valid		
Y1.4	0.669	0,248	Valid		
Y1.5	0.534	0,248	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025.

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variable kinerja pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,248) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,721 $>$ 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid dan reliable.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Temuan ini diperkuat oleh hasil uji F (uji simultan) yang memberikan nilai Fhitung lebih besar dibandingkan Ftabel

serta nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang bermakna dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Gorontalo.

Deskripsi statistik, rata-rata skor kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik hingga tinggi, terutama pada indikator hubungan dengan atasan, kenyamanan lingkungan kerja, dan kesesuaian tugas (Karim dkk, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas terhadap beberapa aspek pekerjaannya, sehingga secara alami mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal, lebih fokus, serta menunjukkan kedisiplinan dan produktivitas yang lebih baik (Karim dkk, 2025).

Sebaran data pada variabel stres kerja menunjukkan tingkat stres yang cenderung berada pada kategori sedang. Indikator tekanan waktu, beban kerja, serta konflik peran memperoleh skor cukup tinggi, namun tidak berada pada kategori yang terlalu ekstrem (Ruslan dkk, 2025). Kondisi ini menjelaskan bahwa meskipun pegawai mengalami stres kerja, tingkat stres tersebut masih berada pada tingkat yang mampu memengaruhi kinerja baik secara positif maupun negatif. Dalam konteks penelitian ini, stres kerja yang terukur dan tidak berlebihan dapat memicu pegawai untuk bekerja lebih hati-hati, lebih cepat, dan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan guna memenuhi target instansi (Sukmawati dkk, 2025).

Hasil ini juga memberikan gambaran bahwa stres kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja, di mana tingkat stres tertentu justru dapat memberikan dampak positif apabila berada pada kategori stres yang bersifat menantang (eustress). Pegawai di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Gorontalo yang dihadapkan pada target, beban kerja, dan tuntutan tertentu dapat terdorong untuk bekerja lebih fokus dan produktif (Karim dkk, 2021). Namun, apabila stres kerja sudah masuk pada tahap berlebihan (distress), maka hal ini dapat menurunkan kualitas kinerja secara signifikan. Organisasi harus mampu memetakan dan mengontrol jenis serta tingkat stres yang dialami pegawai (Wahyuni dkk, 2025).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017) melalui teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja, sedangkan stres yang tidak terkontrol berdampak negatif terhadap efektivitas pegawai. Keseluruhan teori ini memperkuat bahwa kepuasan kerja dan stres kerja merupakan variabel penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Kemudian, konsep kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Herzberg (1959) melalui Two-Factor Theory, di mana kepuasan kerja muncul ketika faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, dan pengembangan diri terpenuhi. Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan komitmen dan kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, teori stres kerja yang dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (2003) menegaskan bahwa stres dapat muncul akibat beban kerja, tuntutan tugas, dan konflik peran. Stres kerja pada tingkat yang tinggi dapat menghambat produktivitas, tetapi stres dalam tingkat rendah hingga moderat dapat berfungsi sebagai pendorong peningkatan kinerja. Teori kinerja yang diperkenalkan oleh Bernardin dan Russell (1993) juga mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk kepuasan dan stres kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Rini (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan, sementara stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, serta menunjukkan pengaruh simultan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa dikemukakan oleh Putra dan Sari (2022) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi dominan dalam meningkatkan kinerja, sedangkan stres kerja menurunkan performa pegawai; keduanya terbukti signifikan secara simultan. Sulastri (2023) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja, dan stres kerja terbukti memperlemah hubungan tersebut ketika berada pada tingkat tinggi.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Gorontalo, yang dibuktikan melalui nilai thitung yang lebih besar dari ttabel serta nilai signifikansi $< 0,05$. Secara deskriptif, sebaran jawaban responden pada variabel stres kerja berada pada kategori cukup tinggi, terutama pada indikator tekanan waktu, beban kerja, serta tuntutan penyelesaian tugas yang sering dianggap mendesak. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai memang mengalami tingkat stres tertentu dalam menjalankan pekerjaannya. Namun, stres kerja yang muncul masih dalam batas yang dapat dikendalikan, sehingga cenderung menjadi stres fungsional yang dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih fokus, lebih disiplin, dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

REFERENSI

- Abduh, T., Remmang, H., Abubakar, H., & Karim, A. (2024). Entrepreneurship and MSME market orientation toward creative industries: Society Era 5.0 in Makassar city. *Asian Economic and Financial Review*, 14(2), 76-87. <https://doi.org/10.55493/5002.v14i2.4964>
- Ahmad, A. (2025). Traditional Clothing to Increase the Competitiveness of MSEs in the Tourism Sector in South Sulawesi Province. *International Journal of Commerce and Finance*, 11(2), 33-52.
- Bahtiar, A. S., & Karim, A. (2021). The Role of BUMDes in Sustainable Economic Development at Enrekang Regency. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 1, 117-132. <https://doi.org/10.33168/LISS.2021.0108>
- Bahua, W., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di dinas sosial provinsi Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 264-273. <https://doi.org/10.37479/jimb.v4i3.14120>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). Human resource management: An experiential approach. McGraw-Hill.
- Chahyono, Azis, M., & Karim, A. (2025). Production, innovation, and creativity management model of MSMEs F&B service in Makassar City, Indonesia. *Asian Economic and Financial Review*, 15(5), 811-844. <https://doi.org/10.55493/5002.v15i5.5396>
- Chahyono., Karim, A., Ruslan, M., & Idris, M. (2024). Work Engagement and Person-Job Fit as Catalysts for Employee Performance Excellence in Indonesia's Agricultural Domain. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(10), 86-113. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.1006>
- Daga, R., Karim, A., Nawir, F., Lutfi, A., & Jumady, E. (2024). Analysis of Social Media Marketing Technology and Online-Based Consumer Purchase Interest in South Sulawesi. *Quality-Access to Success*, 25(199), 330-337. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.199.36>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). Behavior in organizations (8th ed.). Prentice Hall.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The decision of women in Makassar City to be entrepreneurs. *Binus Business Review*, 14(1), 85-98. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Hasyim, M. I., Mallongi, S., & Plyriadi, A. (2024). Pengaruh Keterampilan kerja, Gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, peternakan Dan Perkebunan Kota Palopo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(6), 544-558. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i6.16329>
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. John Wiley & Sons.

- Karim, A., Ahmad, A., & Hawing, H. (2025). Perceived Risk and Purchase Intention of Fashion Products Through Social Media Platforms in Makassar City. *Buletin Poltanesa*, 26(2). <https://doi.org/10.51967/tanesa.v26i2.3525>
- Karim, A., Ahmad, A., & Syamsuddin, I. (2024). An empirical study on the impact of village fund on economic growth and poverty alleviation. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(9), 333-352. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.0921>
- Karim, A., Ahmad, A., Remmang, H., & Chahyono. (2025). Implementation of green marketing, quality brand consumer behavior, and impact purchase decisions for precious metal products. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(2), 374-391. <https://doi.org/10.18488/11.v14i2.4192>
- Karim, A., Asrianto, A., Ruslan, M., & Said, M. (2023). Gojek accelerate economic recovery through the digitalization of MSMEs in Makassar. *Journal The Winners*, 24(1), 23-31. <https://doi.org/10.21512/tw.v24i1.9388>
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The increase of rural economy at Baraka Sub-district through village funds. *Journal The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Syamsuddin, I., & Asrianto, A. (2023). Profitability ratio analysis profit growth PT. Gudang Garam Tbk on the IDX for the 2014-2021 period. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2), 649-660. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v7i2.9133>
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126.
- Palisuri, P., Karim, A., & Sunarya, W. A. (2024). Effectiveness of Village Fund Policy to Improve Economic Development and Rural Infrastructure in East Luwu Regency, Indonesia. *Nanotechnology Perceptions*, 20(3), 183-194.
- Podungge, R., Monoarfa, V., Asi, L. L., Asnawi, M. A., & Sjahbuddin, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan Kota Gorontalo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 393-403. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i5.13996>
- Putra, A., & Sari, D. (2022). Pengaruh kepuasan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(3), 120-130.
- Rini, S. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 4(2), 55-63.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Ruslan, M., Merne, F., Yusuf, M., Abubakar, H., & Karim, A. (2025). The Resilience of Small and Medium Businesses in Gowa District During the Covid-19 Pandemic. *Calitatea*, 26(207), 117-125. <https://doi.org/10.47750/QAS/26.207.14>
- Sukmawati, Suriani, S., Karim, A., Setiawan, L., & Yunus, M. K. (2025). Building sustainable human resource work meaning: A case study of Generation Z. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(3), 787-802. <https://doi.org/10.18488/11.v14i3.4367>
- Sulastri, E. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai organisasi sektor publik. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 11(1), 77-89.
- Suriani, S., Nur, I., Mardjuni, S., Baharuddin, S. M., & Karim, A. (2024). Budget participation and financial information asymmetry: Behavior of budget users and financial report fraud. *Asian Economic and Financial Review*, 14(10), 748. <https://doi.org/10.55493/5002.v14i10.5201>
- Wahyuni, N., Kahfi, Z., Karim, A., & Rahim, S. (2025). Disclosure of sustainability reports of financial performance of textile and garment manufacturing companies on the Indonesia stock exchange. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(2), 464-480. <https://doi.org/10.18488/11.v14i2.4198>