

Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indo Retail Abadi di Makassar

Asrianto^{✉1}, Dina Utami²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Pelita Buana, Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Indo Retail Abadi di Grand Toserba Makassar. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang kurang memadai dan tingkat disiplin kerja yang belum optimal. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden yang merupakan karyawan tetap. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Dengan demikian, peningkatan sistem kompensasi yang adil dan konsisten serta penegakan disiplin kerja yang tegas dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih produktif.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja karyawan, CV. Indo Retail Abadi

Abstract

This study aims to analyze the influence of compensation and work discipline on employee performance at CV. Indo Retail Abadi in Grand Toserba Makassar. The main problem in this study is low employee performance, which is suspected to be influenced by an inadequate compensation system and suboptimal levels of work discipline. The method used was a quantitative approach, with data collection techniques using questionnaires distributed to 50 permanent employee respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression to determine the simultaneous and partial effects of the independent variables on the dependent variable. The results indicate that compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both simultaneously and partially. Thus, improving a fair and consistent compensation system and enforcing strict work discipline can be an effective strategy to improve employee performance. These findings are expected to provide input for company management in designing more productive human resource policies.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance, CV. Indo Retail Abadi

Copyright (c) 2025 Asrianto, Utami

✉ Corresponding author :

Email Address : asriantobugis@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota, perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya (Chahyono dkk, 2025). Manusia merupakan unsur terpenting karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki oleh suatu perusahaan seperti uang, materi, mesin-mesin, metode kerja (Sutomo dkk, 2024), waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi perusahaan jika manusia didalam perusahaan itu merupakan daya pembangunan dan bukan perusak bagi perusahaan (Hasniati dkk, 2023). Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Asrianto dkk, 2023). Bila suatu perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaannya akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, dan kemungkinan pemindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin (Dewi dkk, 2022; Karim dkk, 2024). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja seperti tujuan dan kemampuan, balas jasa, sanksi hukum, ketegasan serta hubungan kemanusiaan dan kompensasi seperti gaji, bonus dan tunjangan bagi karyawan berprestasi (Wahyuni dkk, 2022). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku (Masnah dkk, 2023).

Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Karim dkk, 2022; Ruslan dkk, 2025). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian (Asrianto & Sukmawati, 2022; Jumri dkk, 2025). Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya adil dan layak adalah bahwa sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi itu harus pula berdasarkan pada dasar kecilnya tanggung jawab dan risiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Karim dkk, 2023).

Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan (Wahyuni dkk, 2025). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Syukur dkk, 2023). Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya tujuan perusahaan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Abduh dkk, 2024).

Fenomena penelitian yang terkait pada kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Indo Retail Abadi di Grand Toserba Makassar ditemukan bahwa disiplin kerja belum optimal, dimana masih ada karyawan yang belum mentaati disiplin kerja seperti: jam kerja, mereka masuk kerja setelah jam 09.00 Wita dan pulang sebelum jam 17.00 Wita, disamping itu sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan.

Tindakan-tindakan seperti tersebut di atas dapat berakibat pada kurangnya pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, fenomena kompensasi terhadap kinerja karyawan belum optimal, dimana kompensasi yang diberikan CV. Indo Retail Abadi di Grand Toserba Makassar. Ditemukan bahwa kompensasi finansial maupun non finansial, namun ada halnya pemberian kompensasi dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang

mereka kerjakan (Bahtiar dkk, 2021; Chahyono dkk, 2024). Misalnya karyawan yang memiliki kelas jabatan yang dari peraturan perusahaan jelas memiliki kompensasi ataupun tunjangan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang kelas jabatannya.

Sedangkan dalam tanggung jawab atau pemberian pekerjaan biasanya kelas jabatan mendapat tanggung jawab pekerjaan yang lebih banyak dibandingkan dengan kelas jabatan (Daga dkk, 2024). Hal inilah yang sering mengakibatkan karyawan merasa pemberian kompensasi tidak adil yang berakibat pada kinerja mereka yang menurun (Hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada CV. Indo Retail Abadi di Grand Toserba Makassar ditemukan bahwa pada saat dilakukannya pra penelitian).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan pada CV. Indo Retail Abadi di Grand Toserba Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap perusahaan, yang berjumlah 50 orang, dan karena jumlahnya terbatas maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (sampel jenuh).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

- 1) Kuesioner (angket) tertutup dengan skala Likert
- 2) Wawancara terbatas untuk memperkuat temuan lapangan
- 3) Dokumentasi perusahaan untuk mendukung data sekunder

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan bantuan software SPSS, menggunakan:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik: Normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji t (parsial) dan Uji F (simultan)
5. Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan tetap CV. Indo Retail Abadi, ditemukan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,002, yang berada di bawah batas kritis 0,05. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan baik dalam bentuk gaji pokok, insentif, maupun tunjangan maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung memiliki semangat kerja dan loyalitas yang lebih tinggi.

Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang juga jauh di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa perilaku disiplin seperti kepatuhan terhadap jadwal kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, serta kepatuhan terhadap aturan perusahaan berkontribusi besar terhadap efektivitas kerja individu. Karyawan yang

memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang memiliki nilai signifikansi 0,000 dan F hitung sebesar 19,542, yang berarti kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

Besarnya kontribusi kedua variabel terhadap kinerja juga terlihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612. Artinya, 61,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Secara umum, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan sistem kompensasi dan peningkatan disiplin kerja merupakan dua faktor strategis yang dapat digunakan oleh manajemen CV. Indo Retail Abadi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Uji ini menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan program SPSS.

Kriteria penilaian:

1. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel (dengan $n = 50$ dan $\alpha = 0,05$, maka r tabel $\approx 0,279$).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa:

2. Seluruh item pada variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai r hitung antara 0,482 hingga 0,791 (semua $>$ 0,279).
3. Seluruh item pada variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai r hitung antara 0,516 hingga 0,765.
4. Seluruh item pada variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung antara 0,498 hingga 0,832.

Dengan demikian, seluruh item pada ketiga variabel dinyatakan valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kuesioner konsisten atau dapat dipercaya jika dilakukan pengukuran berulang.

Kriteria penilaian:

1. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70.

Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

2. Variabel Kompensasi (X_1): Cronbach's Alpha = 0,841
3. Variabel Disiplin Kerja (X_2): Cronbach's Alpha = 0,812
4. Variabel Kinerja Karyawan (Y): Cronbach's Alpha = 0,876

Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner pada semua variabel adalah reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara sah. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S) dan melihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed).

1) Nilai Asymp. Sig = 0,200 > 0,05

2) Interpretasi: Data berdistribusi normal

Selain itu, grafik histogram residual juga menunjukkan bentuk lonceng (bell-shaped), dan grafik normal P-P Plot menyebar di sekitar garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terjadi hubungan linier yang tinggi antar variabel independen.

Tabel 1. Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,624	1,602
Disiplin (X2)	0,624	1,602

Kriteria: Tolerance > 0,10 dan VIF < 10

Interpretasi: Tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat varians residual yang tidak konstan (heteroskedastisitas) dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan metode Glejser Test.

Tabel 2. Uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kompensasi (X1)	0,421
Disiplin (X2)	0,398

Kriteria: Sig. > 0,05

Interpretasi: Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Selain itu, scatterplot antara residual dan nilai prediksi tidak membentuk pola tertentu, tetapi tersebar secara acak, yang juga mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi semua syarat asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

D. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji t

Variabel Independen	t hitung	Sig. (p-value)	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	3,214	0,002	Signifikan
Disiplin Kerja (X ₂)	4,087	0,000	Signifikan

Interpretasi:

1. Kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Ini berarti jika kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Disiplin Kerja (X₂) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini selaras dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan kompensasi dan kedisiplinan sebagai faktor penting dalam membentuk perilaku kerja dan produktivitas individu (Karim dkk, 2023). Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang adil dan layak mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Teori equity theory oleh Adams menyatakan bahwa individu akan membandingkan imbalan yang diterima dengan upaya yang dikeluarkan, serta membandingkannya dengan rekan kerja lainnya (Karim dkk, 2021). Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil melalui kompensasi yang sesuai, mereka akan menunjukkan kepuasan kerja dan semangat yang lebih tinggi, yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Dalam konteks CV. Indo Retail Abadi, kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga insentif, bonus, dan tunjangan. Peningkatan elemen-elemen ini terbukti mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Karim dkk, 2025). Hasil ini memperkuat pandangan bahwa disiplin merupakan fondasi dari profesionalisme kerja. Disiplin yang tinggi mencerminkan sikap tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Menurut teori reinforcement oleh B.F. Skinner, perilaku yang didisiplinkan dan diperkuat secara positif akan lebih mungkin berulang. Di CV. Indo Retail Abadi, karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dan mematuhi prosedur kerja, sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan operasional perusahaan.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan karyawan tidak bisa dilakukan secara parsial, tetapi harus mencakup kombinasi antara faktor finansial dan perilaku. Pemberian kompensasi tanpa penguatan disiplin akan menciptakan karyawan yang manja, sementara penegakan disiplin tanpa penghargaan akan menimbulkan ketidakpuasan dan turnover yang tinggi (Karim dkk, 2025). Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 61,2%, diketahui bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja, meskipun masih ada faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi yang juga perlu diperhatikan.

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen CV. Indo Retail Abadi bahwa peningkatan sistem kompensasi dan kedisiplinan karyawan harus dijadikan prioritas strategis dalam kebijakan sumber daya manusia. Perusahaan perlu menyusun skema insentif berbasis kinerja, serta menerapkan sistem evaluasi kedisiplinan yang adil dan terukur.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan termasuk gaji, tunjangan, dan insentif maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja. (2) Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab,

tepat waktu, dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. (3) Secara simultan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 61,2%, yang berarti lebih dari separuh variabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi kompensasi dan disiplin kerja.

Dengan demikian, manajemen CV. Indo Retail Abadi di Grand Toserba Makassar disarankan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi yang kompetitif dan menegakkan kedisiplinan kerja secara konsisten guna mendorong produktivitas dan keberlanjutan kinerja karyawan.

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>
- Asrianto, A., & Sukmawati, S. (2022). Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Telur Ayam Ras PT. Jaya Perkasa di Desa Dampang Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 376-384. <https://doi.org/10.37531/yum.v5i2.1682>
- Asrianto, A., Mahmud, M., & Suciarti, R. (2023). Faktor Modal Kerja terhadap Peningkatan Perolehan Laba pada CV. Multi Utama Makassar. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 378-382. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3673>
- 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>
- 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. <http://dx.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>
- Dewi, R., Azis, M., Rauf, A., Sahabuddin, R., & Karim, A. (2022). Empowering communities on the feasibility of local chicken livestock business in South Sulawesi Province, Indonesia. *SPECIALUSIS UGDYMAS/SPECIAL EDUCATION*, 11034-11045.
- 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>
- Jumri, S., Asrianto, A., Pathullah, P., & Amal, A. (2025). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Profitabilitas Pada CV. Mughini Ayyu Kartini Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1231-1240.
- Karim, A., Ahmad, A., & Hawing, H. (2025). The Effect of Word Discipline and Giving Rewards on Employee Performance at PT Inhutani I Banjarbaru, South Kalimantan. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 558-566.
- 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. <http://dx.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. *The Winners*, 24(1). <https://doi.org/10.21512/tw.v24i1.9388>
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Ruslan, M. ., Chahyono, C., Yunus, M. K. ., & Ahmad, A. . (2024). Fintech P2P Lending in Increasing People’s Purchasing Power in South Sulawesi Province. *Journal The Winners*. Retrieved from <https://journal.binus.ac.id/index.php/winners/article/view/12059>
- 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>
- Masnah, M., Sukmawati, S., & Anwar, D. R. (2023). Analisis Kebijakan Kompensasi dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Vanda Sakti Nusa Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 277-287. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i1.3790>
- Ruslan, M., Chahyono., Menne, F., Yusuf, M., Abubakar, H., & Karim, A. (2025). The Resilience of Small and Medium Businesses in Gowa District During the Covid-19 Pandemic. *Quality–Access to Success*, 26(207), 117-125. <https://doi.org/10.47750/QAS/26.207.14>
- Sutomo, A., Asrianto, A., Rais, M., & Karim, A. (2024). Good Corporate Governance System for Profit Management in Manufacturing Companies Listed BEI for 2020-2022. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 922-932. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1417>
- Syukur, A., Karim, A., & Asrianto, A. (2023). The Effect Of Good Corporate Governance On Profit Management In Manufacturing Companies Listed On The Idx Period 2020–2022. *Jurnal Mirai Management*, 8(3). <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i3.6295>
- 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>
- Wahyuni, N., Kalsum, U., Asmara, Y., & Karim, A. (2022). Activity-Based Costing Method as an Effort to Increase Profitability. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 14(2), 297-312. <https://doi.org/10.17509/jaset.v14i2.45642>