**Journal of Innovative and Creativity**
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 21345-21353

# Pengaruh Kompensasi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Putra Otto Mandiri Medan

**Muhammad Farhan Widodo[1] Sri Gustina Pane[2] M.Nelson Pinem[3]**
[1]Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
[1,2]Universitas Islam Sumatera Utara

Published: April, 2026

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Putra Otto Mandiri Medan, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi, Pengendalian Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Putra Otto Mandiri Medan baik secara parsial maupun simultan. Dengan rumusan masalah: (1) Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT. Putra Otto Mandiri Medan, (2) Apakah pengaruh Pengendalian Internal terhadap kinerja pegawai di PT. Putra Otto Mandiri Medan, (3) Apakah pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. Putra Otto Mandiri Medan, (4) Apakah pengaruh kompensasi, pengendalian internal dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Putra Otto Mandiri Medan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*, dengan total sampel berjumlah 41 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas, asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi, analisis regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (f), dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Putra Otto Mandiri Medan, (2) Variabel Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Putra Otto Mandiri Medan, (3) Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Putra Otto Mandiri Medan, (4) Variabel Kompensasi, Pengendalian Internal dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Putra Otto Mandiri Medan.

**Kata Kunci: Kompensasi, Pengendalian Internal, Motivasi Dan Kinerja Pegawai**

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licence, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, kinerja pegawai menjadi salah satu aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Tanpa kinerja pegawai yang baik, perusahaan tidak dapat mencapai kinerja yang optimal. Dengan adanya pegawai yang terampil dan memiliki kinerja tinggi, perusahaan memiliki aset berharga untuk meningkatkan kinerjanya dan meraih pencapaian yang lebih tinggi. Saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. pengertian kinerja adalah prestasi atau hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja dapat diukur menggunakan alat ukur tertentu (Graika, 2020). Hal ini juga terkait dengan hasil kerja dan perilaku pegawai sesuai dengan peran dan kontribusinya terhadap perusahaan. Jika kinerja seorang pegawai tinggi, maka produktivitasnya akan meningkat, yang pada gilirannya juga akan meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja pegawainya.

Menurut (Alfiansyah, 2021) kinerja merupakan sebuah output kerja yang dapat dicapai oleh seorang dalam melaksanakan suatu perkerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mencakup kualitas dan kuantitas output hasil kerja. Karyawan sanggup bekerja dengan lebih baik, apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang berkualitas akan terwujud bila sebuah organisasi dapat

memilih calon karyawan yang mempunyai motivasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kualitas yang memungkinkan agar bisa bekerja secara maksimal.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut penelitian (Syahputra & Tanjung, 2020). Semakin Tinggi kompensasi yang diterima dalam kepuasan kerja maka semakin tinggi juga kinerja. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sembiring & Tanjung, 2021).

Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

## KAJIAN TEORI

Menurut Sutrisno (2016:14172), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan yang dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sementara itu, Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dalam aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dr. Siti Mujanah (2019), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balasan atas kerja dan pengabdian mereka. Kompensasi ini memiliki arti penting bagi pegawai sebagai individu, karena besarnya kompensasi berkaitan dengan pengakuan terhadap profesi dan kontribusi pegawai tersebut. Sementara itu, menurut Dwi Joko Siswanto (2020), kompensasi digambarkan sebagai bentuk pembayaran atau imbalan atas jasa yang diberikan oleh pegawai melalui pekerjaan yang telah mereka lakukan selama ini.

Menurut Committee of Sponsoring Organization of The Treadway Commission (COSO), pengendalian internal adalah suatu proses yang melibatkan dewan komisaris, manajemen, dan staf lainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang cukup mengenai pencapaian tiga tujuan utama, yaitu efektivitas dan efisiensi operasional, keandalan pelaporan keuangan, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Manajemen merasa semakin terbatas dalam kemampuannya seiring dengan perkembangan dan kompleksitas perusahaan yang semakin meningkat. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen memerlukan alat yang disebut pengendalian internal, yang dapat membantu meningkatkan fungsi pengawasan. Menurut Mulyadi (2017), pengendalian internal adalah "sistem, proses, dan prosedur yang diterapkan dalam organisasi untuk melindungi aset, meningkatkan efektivitas, dan memastikan bahwa kebijakan manajemen dipatuhi." Pengendalian internal mencakup sistem aturan dan prosedur yang dibuat oleh manusia, yang dirancang untuk memastikan tercapainya beberapa tujuan yang saling berkaitan.

Menurut *Robbins dan Judge* (2017), motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk memberikan upaya maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, asalkan tujuan tersebut sejalan dengan kebutuhan pribadi. Sementara itu, menurut Maruli Tua Sitorus (2020), motivasi kerja muncul dari dorongan seseorang yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan, serta membantu mengarahkan dan mempertahankan perilaku agar tujuan atau keinginan yang berkaitan dengan pekerjaan tercapai. Hasibuan (2015) menjelaskan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja sama dan mencapai kepuasan. Motivasi memberikan kegembiraan dan energi

yang diperlukan untuk bekerja menuju tujuan bersama. Ketika motivasi tinggi, individu akan merasa terlibat dan bersemangat dengan pekerjaannya, yang akhirnya mengarah pada kepuasan.

# METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian berlokasi di PT. PUTRA OTTO MANDIRI MEDAN Jl. Mayang No.25 A-B-C, Kec Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara, Kode Pos : 20113 Telepon/Fax : 061-4579129. Objek penelitian ini adalah kompensasi (X1), pengendalian internal (X2), dan (X3) motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

# TEKNIK ANALISIS DATA

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumusnya adalah sebagai berikut (Gunawan, 2023):

$$y=a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :
a : Konstanta
$b_{1-3}$ : Koefisien Regresi
$x_1$ : kompensasi (Variabel bebas $x_1$ )
$x_2$ : Pengendalian Internal (variabel bebas $x_2$ )
$x_3$ : Motivasi (variabel bebas $x_3$ )
Y : Kinerja Pegawai (Variabel terikat Y)
ε : Variabel residual (error)

**Uji Signifikansi Simultan (Uji – F)**

Menurut Akbar Reza *et al.* (2023: 433), uji F (uji simultan) adalah pengujian yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh keseluruhan variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.
Jika F hitung > F tabel, maka $H_0$ ditolak.

2. Jika F hitung < F tabel, maka $H_0$ diterima.

**Uji Signifikansi Parsial (Uji – t)**

Menurut Akbar Reza *et al* (2023: 433) di dalam regresi, uji t dilaksanakan untuk menguji hipotesis penelitian terhadap pengaruh dari setiap variabel bebas secara parsial pada variabel terikat. Cara pengambilan keputusan pada uji ini, yaitu:

1. Jika t hitung > t tabel, maka $H_0$ ditolak.
2. Jika t hitung < t tabel, maka $H_0$ diterima.

**Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Menurut Ghozali dalam (Wahyuni & Alim, 2024), koefisien determinasi ($R^2$) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ($R^2$) berkisar antara nol hingga satu. Nilai $R^2$ yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen hampir memberikan seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah PT. Putra Otto Mandiri yang berjumlah 41 responden. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 41 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu beban kerja dan stres kerja, satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Di bawah ini menunjukkan tabel yang telah diuji dengan menggunakan SPSS, dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1 Regresi Linear Berganda**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.388 | 5.035 | | 1.070 | .292 |
| | KOMPENSASI | -.177 | .111 | -.207 | -1.597 | .119 |
| | PENGENDALIAN INTERNAL | .469 | .133 | .466 | 3.531 | .001 |
| | MOTIVASI | .605 | .158 | .550 | 3.819 | <.001 |
| a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI | | | | | | |

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Bedasarkan tabel diatas, pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

**Y = 5,388 + X1 -0,177 + X2 0,469 + X3 0,605 + ε**

a. Nilai *constant* (a) sebesar 5,388 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kompensasi (X1), pengendalian internal (X2) dan motivasi (X3).
b. Nilai koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar -0,177 menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satu-satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar -0,177.
c. Nilai koefisien regresi pengendalian internal (X2) sebesar 0,469 menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satu-satuan variable pengendalian internal maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,469.
d. Nilai koefisien regresi motivasi (X3) sebesar 0,605 , menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satu-satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,605.

**Uji T (Uji Parsial)**

1) Apabila t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi < α (0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
2) Apabila t hitung < t tabel dan tingkat signifikansi > α (0,05), H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0,05) dan Derajat Kebebasan (df) dengan ketentuan df = n – 2, atau 41 – 2 = 39. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,684

**Tabel 2 Uji Parsial**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.388 | 5.035 | | 1.070 | .292 |
| | KOMPENSASI | -.177 | .111 | -.207 | -1.597 | .119 |
| | PENGENDALIAN INTERNAL | .469 | .133 | .466 | 3.531 | .001 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | MOTIVASI | .605 | .158 | .550 | 3.819 | <.001 |
| a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI | | | | | | |

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel out put SPSS "Coeficients" diatas diketahui :

a) Variabel Kompensasi (X1)

Nilai t hitung variabel kompensasi sebesar -1,597. Karena nilai t hitung > t tabel (-1,597 < 1,684) dan nilai signifikasi (0.119 > 0.05), sehingga H1 tidak diterima dan H0 ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak diterima yaitu variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Putra Otto Mandiri Medan, dengan besar pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja sebesar -0,177 atau 17,7%.

b) Variabel Pengendalian Internal (X2)

Nilai t hitung variabel pengendalian internal sebesar 3,531. Karena nilai t hitung > t tabel (3,531 > 1,684) dan nilai signifikasi (0.001 < 0.05), sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Putra Otto Mandiri Medan, dengan besar pengaruh variabel pengendalian internal terhadap kinerja sebesar 0,469 atau 46,9%.

c) Variabel Motivasi (X3)

Nilai t hitung variabel motivasi sebesar 3,819. Karena nilai t hitung > t tabel (3,819 > 1.684) dan nilai signifikasi (0.001 < 0.05), sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Putra Otto Mandiri Medan, dengan besar pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0,605 atau 60,5%.

**Uji F (Uji Simultan)**

1) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel apabila F hitung > F tabel atau sig < 0,05, maka H1 diterima. Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel apabila F hitung < F tabel atau sig > 0,05, maka H1 ditolak. Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0,05) dan Derajat Kebebasan (df) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau 4 – 1 = 3, dan jumlah sampel dikurang 3 atau 41 – 3 = 38. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,85.

**Tabel 3 Uji Simultan**

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 432.184 | 3 | 144.061 | 22.821 | <.001[b] |
| | Residual | 233.572 | 37 | 6.313 | | |
| | Total | 665.756 | 40 | | | |
| a. Dependent Variable: KINERJA | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI, PENGENDALIAN | | | | | | |

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan dari Tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel (22,821 > 2,85) dan nilai signifikasi 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel kompensasi, pengendalian internal dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Putra Otto Mandiri Medan.

**Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Uji Koefisien Determinan ($R^2$) adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh variable kompensasi, pengendalian internal dan stres kerja kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Putra Otto Mandiri Medan secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model summary, khususnya angka *R Square* dibawah ini :

**Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .806[a] | .649 | .621 | 2.51252 |
| a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI, PENGENDALIAN | | | | |
| b. Dependent Variable: KINERJA | | | | |

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Bedasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,621 atau 62,1% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kompensasi (X1), pengendalian internal(X2) dan motivasi(X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,621 atau 62,1%. Untuk sisanya sebesar 37,9% dijelaskan oleh variable lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Putra Otto Mandiri Medan.
b. Variabel Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Putra Otto Mandiri Medan.
c. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Putra Otto Mandiri Medan.
d. Variabel Kompensasi, Pengendalian Internal dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Putra Otto Mandiri Medan.

## DAFTAR PUSTAKA


Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 145–155.

Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi , Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 273–282.

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 45–54.

Akbar, D. 2020. Analisis Atas Efektivitas Pengendalian Internal pada pt Pupuk Sriwidjaja Palembang (Doctoral Dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).

ALDI BILQISTHY, P. R. A. T. A. M. A. 2022. Tinjauan Atas Pelaksanaan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2019-2020 (Doctoral Dissertation, Politeknik Keuangan Negara Stan).

Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta

Bukhari, & Pasaribu, S. F. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 89–103.

Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2023). "Analisis Data Penelitian Kuantitatif: Pengujian Hipotesis Asosiatif Korelasi". *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 430-448.

Burhanuddin, & Samsidar. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seafood Nusantara Kabupaten Tolitoli. Economy Deposit Journal, 1(2), 55–63.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora, 4(1), 15–33.

Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau." Jurnal Humaniora 4(1):15–33.

http://103.52.61.43/index.php/humaniora/article/view/420
Fahmi. 2017. Analisis Laporan Keuangan. Bandung:Alfabeta
Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 21(1), Article 1. https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181
Gunawan. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Carefastindo Medan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Harahap, F. S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II ( Persero ) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135.
Hasibuan, M. S., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Megister Manajemen, 1(1), 71–80.
Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
Hasibuan, M. S. . (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Issue Edisi Revisi). Bumi Aksara.
Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Sains Manajemen, 7(1), 35–54.
Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Prosiding, 405–424.
Kamase, J., & Mandung, F. (2022). Analisis Pengolahan Biji Karet Terhadap Peningkatan Pendapatan Masyarakat Desa Bontomangiring Kabupaten Bulukumba. Jurnal Ekonomika, 6(2), 147-155.
Kurniawan, A. (2012). Audit Internal Nilai Tambah Bagi Organisasi. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:Rosdakarya
Mahmud, A. (2023). Analisis Pengaruh Promosi Digital Dan Kualitas Layanan Aplikasi Go- Food Terhadap Keputusan Pembelian. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6(1), 258-271. DOI: 10.36778/jesya.v6i1.921
Maftuha, R. F. (2019). Penerapan Strategi Kompensasi Untuk Menambah Produktivitas Karyawan Di Toko Roti " AMY BAKERY ".
Mulyadi. (2017). Sistem Akuntansi. Edisi Keempat. Jakarta : Salemba Empat.
Megawati, & Reskino. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Akuntansi Trisakti, 10(1), 31–50. https://doi.org/10.25105/jat.v10i1.15818
Matondang, H. F. 2022. Sistem Pengendalian Internal Aset Tetap pada PDAM Tirtanadi.
Mahmudi. (2016). Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: UII Press
Maruli Tua Sitorus. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Business Management Analysis Journal, 1(1). https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/art icle/view/2639
Pagan, Y.O. L., Mitan, W., & Rangga, Y. D. P. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pelayanan Anggota pada KSP Kopdit Sube Huter. Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi, Vol. 1, Hal.205–223.Https://Ejurnal.Stie-Trianandra.Ac.Id/Index.Php/Jumia/Article/View/1146.
Prasetyo, E., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 3(1), 21- 30. 10.33603/jibm.v3i1.2080.
Pujiastuti, H., Rispantyo, R., & Kristianto, D. 2020. Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Survei pada Aparatur Pemerintah Daerah Se-Eks Karesidenan Surakarta). Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi, 17(2).
Putri, Pa.Y., & Endiana, I.D.M. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). Jurnal Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi; Vol. 11, No. 2 Januari, Pp. 179-189 Issn:

2301-8879 E-Issn: 2599-1809 Available Online At: Https://Ejournal.Warmadewa.Ac.Id/Index.Php/Krisna

Rahman, A., & Husaini, M. (2022). Manajemen Kompensasi. ResearchGate.

Rahmawati, M. D. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Asi. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian ASI Ekslusif Pada Ibu Menyusui, 1(1), 11.

Robbins P, Stephen and Judge A, T. (2017). Perilaku Organisasi Buku 2. Salemba Empat.

Surya, A. D., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. Sibolga: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah

Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Manenggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 131–144.

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Magister Manajemen, 3(2), 283–295.

Sutrisno, Edi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Kencana

Semet, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi,Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(2), 858–866. Https://Doi.Org/10.35794/Emba.V10i2.40543.

Siti Mujanah MP. Pelrpustakaan Nasional Relpublik Indonelsia Katalog Dalam Telrbitan ( Kdt ) , Manajelmeln Kompelnsasi.; 2019.

Suhendri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. In Energies (Vol. 6, Issue 1). http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8

Sugiyono. 2017. MetodePenelitianKuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta

Tegor, dr dwi joko siswanto, mauli siagian. (2020). manajemen sumber daya manusia (ke 1). cv budi utama

Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 21(1), Article 1. https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181

Gunawan. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Carefastindo Medan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

Wibowo. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Wahyuni, & Alim, N. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene. *Mala'bi: Jurnal Manajemen Ekonomi*, *5*, 32–39.

Yadyana, & Dewi. (2018). "Pengaruh Profitabilitas dan Leverage Pada Earning Response Coefficient Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Pemoderasi". Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Udayana.