

## **PENGARUH KOMPETENSIDANPENGALAMANKERJA TERHADAPKINERJAKARYAWAN PT. SOCFINDO KEBUN AEK LOBA**

Oleh:

Reza Nurul Ichsan

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Email: [rezaichsan31@gmail.com](mailto:rezaichsan31@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja karyawan pada PT. Socfindo kebun Aek Loba masih kurang optimal disebabkan kurangnya kompetensi keahlian yang dimiliki dan keterampilan karyawan, karyawan yang masih belum punya pengalaman bekerja dan pengetahuan serta keterampilan dibidang pekerjaan yang akan ditekuninya serta belum efektifnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif variabel dan pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan serta ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Kompetensi, Pengalaman Kerja, Kinerja**

### **ABSTRACT**

*Factors that affect employee performance are competence and work experience possessed by employees. Employee performance at PT. Socfindo kebun Aek Loba is still less than optimal due to the lack of competency skills possessed and employee skills, employees who still do not have work experience and knowledge and skills in the field of work to be occupied and the employee's performance has not been effective. Based on the results of testing and analysis, it shows that there is a positive influence of the competence variable on the employee performance variable, there is a positive influence of the variable and work experience on the employee's performance variable and there is a significant influence between competence and work experience on employee performance. Keywords: Competence, Work Experience, Performance*

**Keywords: Product Quality, Price, Purchase Decision**

### **PENDAHULUAN**

Karyawan sebagai Sumber Daya manusia (SDM) yang terdapat di dalam organisasi. Mengelola SDM dengan baik merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada agar kinerja

dapat tercapai dengan baik. Meningkatkan kualitas juga salah satu cara untuk menjadikan karyawan lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi. PT. Socfindo kebun Aek Loba dalam melaksanakan tugas sesuai dengan struktur organisasi yang memungkinkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif sehingga mampu beradaptasi dengan kemajuan perkembangan ilmuteknologi gunamenghasilkankinerja dan pelayanan terbaik sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan Prasarvei peneliti pada karyawan PT. Socfindo kebun Aek Loba dengan melihat kondisi kerja yang terjadi dan dengan melakukan wawancara yang mendalam dengan beberapa pekerja terkait dengan kompetensi para karyawan, diduga adanya indikasi rendahnya kinerja yang dapat dilihat masih terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan dengan mempunyai pengalaman kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.

Pengalaman kerja karyawan merupakan suatu faktor untuk menilai seberapa lama seseorang itu dapat mengetahui atau bertukar pengetahuan dengan orang lain untuk bisa melaksanakan pekerjaanya secara efektif. Faktor yang mengakibatkan kinerja menurun adalah pengalaman kerja yang belum dimiliki oleh para karyawan tersebut. Kurangnya pengalaman kerja sehingga banyak karyawan yang kurang mengerti tanggung jawab serta pengetahuan tentang pekerjaan masing-masing. PT. Socfindo kebun Aek Loba dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan harus memberdayakan SDM, pimpinan harus responsif terhadap tantangan yang semakin kompleks dan semakin berperan dalam peningkatan SDM yang sekaligus meningkatkan kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metode Kuantitatif, Adapun yang menjadi lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah PT. Socfindo kebun Aek Loba Objek penelitian adalah kompetensi sebagai variabel  $X_1$  dan pengalaman kerja sebagai variabel  $X_2$  dan kinerja karyawan sebagai variabel  $Y$ .

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Menurut Nugroho (2011:53) pengertian kinerja adalah merupakan kata benda (*noun*) yang artinya : sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Menurut Winardi (2011:131) bahwa “Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja ke tahap yang lebih baik dari yang dicapai sebelumnya”. Dalam meningkatkan kinerja pegawai seorang pimpinan dapat melakukannya dengan memotivasi bawahannya. Seorang pimpinan tidak semata-mata bertujuan untuk mencapai keuntungan demi keuntungan itu sendiri, tetapi karena ia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan atau laba hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi tidak sepenting tujuan itu sendiri.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Mulyasa, 2014:46). Sejalan dengan itu McAshan dalam Mulyasa, (2014:47) mengemukakan bahwa “Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya”. Definisi ini memberi gambaran bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas.

Kompetensi sebagaimana disebutkan Sanjaya (2015:7) adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilakunya. Sedangkan Alwi (2011:48) menyebutkan kompetensi menyangkut kewenangan

setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

Pengertian lain dapat dikatakan kompetensi adalah potensi yang ada dalam diri individu yang dapat dikembangkan untuk menghadapi perannya di masa datang dengan mengembangkan sejumlah kecakapan hidup (*life skill*), yaitu kecakapan yang dimiliki seseorang untuk mau dan berani menghadapi problema hidup dan kehidupan secara wajar tanpa merasa tertekan, kemudian secara proaktif dan kreatif mencari dan menemukan solusi sehingga akhirnya mampu mengatasinya.

Berkaitan dengan kompetensi dapat ditentukan berdasarkan motif sosial. Mitrani (2015:155) menyebutkan tiga motif sosial bagi setiap perorangan, yang menentukan perilaku dan kompetensi orang tersebut. Gabungan antara dorongan untuk berprestasi, hasrat untuk memelihara hubungan bersahabat dengan orang lain, dan dorongan untuk berkuasa, atau keinginan untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, menghasilkan bermacam-macam sikap dalam pekerjaan, tergantung pada tingkat intensitasnya masing-masing. Selanjutnya Alwi (2011:49) menyebutkan kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Kompetensi-kompetensi yang dimiliki itu haruslah dalam tatanan kesatuan strategi. Artinya kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Menurut Hasibuan(2015:28) bahwa pengalaman kerja merupakan hal yang pernah dilakukan seseorang sebelum bekerja pada suatu lembaga atau seseorang yang telah bekerja cukup lama pada suatu lembaga. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Seorang pekerja ataupun karyawan harus mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaannya agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan target.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Pengalaman kerja menurut adalah suatu pekerjaan maupun jabatan yang sebelumnya pernah diduduki pada kurun waktu tertentu. Mengenai berapa lama pengalaman kerja yang minimal harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu organisasi masih belum pasti. *Lenght of Service* atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada suatu lembaga atau perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja tersebut dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya dengan baik.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Kompetensi dan Pengalaman Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Terdapat pengaruh positif variabel Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan nilai  $t_{Kompetensi} = 2,597$  sedangkan  $t_{tabel}$  dengan dk 96 sebesar 1,661 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}(2,957 > 1,661)$  dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik  $X_1$  (Kompetensi maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja Karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa Kompetensi signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya Kompetensi yang buruk akan memperpuruk kinerja karyawan.

Organisasi yang memiliki Kompetensi yang baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Liana Ambarsari (2015) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Total Bangun Persada Tbk. Berdasarkan penelitian lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi 0,884 lebih besar daripada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis yang diduga menyatakan “ lingkungan kerja berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap kinerja” tidak dapat terbukti. Variabel keselamatan pengalaman kerja dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka dinyatakan berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis awal yang diduga “keselamatan n kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan” dinyatakan terbukti. Variabel lingkungan kerja dan keselamatan pengalaman kerja dinyatakan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai probabilitasnya 0,000 jauh lebih kecil dari pada 0,05. Sehingga hipotesis awal yang menyatakan “lingkungan kerja dan keselamatan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan” dinyatakan terbukti..

## 2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan nilai  $t_{\text{Pengalaman Kerja}} = 1,790$  sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  dengan dk 96 sebesar 1,661 maka  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $1,790 > 1,661$ ) dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik  $X_2$  (Pengalaman Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Prasetyo Harvy Budihardjo (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja,

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado. Dari hasil penelitian secara simultan ditunjukkan bahwa variabel *independent* Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Air Manado. Secara parsial ditunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Air Manado. Untuk variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Air Manado. Berdasarkan *Adjusted R Square* adalah 0,475 atau 47,5% berarti variabel *dependent* Produktivitas karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Kompetensi (X1), Pengalaman kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) karyawan sebesar 47,5%, sedangkan sisanya sebesar 52,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dalam penelitian ini.

### 3. Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo kebun Aek Loba.

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Socfindo kebun Aek Loba. Dengan nilai F-hitung sebesar 8,185 sedangkan nilai F<sub>-tabel</sub> (terlampir) dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 96 adalah sebesar 2,31 dimana F<sub>-hitung</sub> > F<sub>-tabel</sub> (8,185 > 2,31) maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Elphiana E.G. (2017) dengan judul Pengaruh Keselamatan Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang. Hasil korelasi diketahui bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis variansi regresi linier ganda (uji F) diketahui bahwa F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>, yaitu 11,914 > 3,150 dan nilai signifikansi < 0,05, yaitu 0,000.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Terdapat pengaruh positif variabel Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan nilai  $t_{Kompetensi} = 2,597$  sedangkan  $t_{tabel}$  dengan dk 96 sebesar 1,661 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}(2,957 > 1,661)$  dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif variabel dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan Pengalaman Kerja diperoleh  $t_{Pengalaman Kerja} = 1,790$  sedangkan  $t_{tabel}$  dengan dk 96 sebesar 1,661 maka  $t_{hitung} > t_{tabel} (1,790 > 1,661)$  dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini juga berdasarkan pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Socfindo kebun Aek Loba. Dengan nilai F-hitung sebesar 8,185 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  (terlampir) dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 96 adalah sebesar 2,31 dimana  $F_{hitung} > F_{tabel} (8,185 > 2,31)$  maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alwi, Syafaruddin, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, UGM Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi (2012), Prosedur Penelitian pendekatan suatu praktek, Rhineka Cipta, Jakarta.
- Airlangga, Bayu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Dharma, Agus, (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Foster, Bill. (2011). Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan, PPM,
- Gomes, Faustino Cordoso. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

- Indriyo, Gitosudarmo dan Sukanto, (2012). *Manajemem Sumber Daya Manusia*. Ghaila Indonesia, Jakarta.
- Manullang, Marihot (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPF, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Matutina, Domi C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Mitrani, Alain, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Pustaka Utama Grafiti, Jakarta.
- Moekijat. (2015). *Manajemen Personaliala Dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Mulyasa, (2014). *Manajemen dan Kepegawaian*, Balai Aksara, Jakarta
- Nawawi, Hadari, (2011) *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press.
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Ainisyam, Pekanbaru.
- Nugroho, Alwi, (2011), *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, Jakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta,
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Roberth, Mathis dan John H.Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Emban Patria, Jakarta.
- Nst, V. F. H., Asmuni, A., & Anggraini, T. (2024). Review Of Fiqh Muamalah On The Forms Of Online Buying And Selling Contracts In The Tiktok Shop Application. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 10804-10812.
- Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., Nasution, L., & Hutabarat, L. (2024). The effect of halal labeling on the performance of small and medium enterprise (SME) in medan city. *Jurnal Mantik*, 8(1), 421-427.
- Lubis, M. R., Ichsan, R. N., Nasution, L., Nst, V. F. H., & Lubis, D. (2024). Analysis Of Factors Affecting The Amount Of People's Business Credit Loans In Lubuk Pakam District, Deli Serdang Regency, North Sumatra Province. *Jurnal Ekonomi*, 13(02), 915-923.
- Nst, V. F. H., Majid, M. S. A., & Harahap, I. (2024). The Role Of Imports In Development According To Islamic And Conventional Macroeconomic Perspectives. *Moneter: Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 12(1), 100-106.
- Devi, R. S., Lubis, M. A., Nst, V. F. H., & Sihombing, A. (2024). Persaingan Usaha Tidak Sehat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 6(1), 108-118.
- Nasution, L., Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., & Rizkina, S. (2024). Pendampingan Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi Di Akademi Keperawatan Hkbp Balige. *Pedamas (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(01), 113-117.

- Nst, V. F. H., Nasution, M. Y., & Sugianto, S. (2024). Relationship ushul Fiqh, Qowa'id Fiqih dan Maqashid Al-Syariah With Islamic Economy. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(1), 1017-1023.
- Nst, V. F. H., Tarigan, A. A., & Nasution, Y. S. J. (2023). Prinsip Equilibrium Perilaku Berkonsumsi Dalam Perspektif Al Qur'an Surat Al Furqon Ayat 67. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 10024-10034.
- Lubis, M. R., Siregar, G. T., Nurita, C., Nst, V. F. H., & Lubis, D. (2023). Peningkatan Kesadaran Hukum Masyarakat: Memahami Perbedaan Tindak Pidana Penipuan dan Penggelapan. *Bulletin of Community Engagement*, 3(2), 261-270.
- Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., Nasution, L., & Hutabarat, L. (2024). The effect of halal labeling on the performance of small and medium enterprise (SME) in medan city. *Jurnal Mantik*, 8(1), 421-427.
- Lubis, M. A., Siregar, G. T., Lubis, M. R., Nst, V. F. H., & Ichsan, R. N. (2023). Prosedur Jual Beli Tanah Dan Bangunan Warisan Yang Dilakukan Dihadapan Ppat (Procedure For Sale And Purchase Of Heritage Land And Buildings Carried Out Before The Ppat). *PKM Maju UDA*, 4(3), 1-13.
- Ichsan, R. N., Syahbudi, M., & Nst, V. F. H. (2023). Development of Islamic Human Resource Management in The Digital Era For MSMEs and Cooperatives in Indonesia. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(2), 497-512.
- Ichsan, R. N., Tanjung, A. M., & Nst, V. F. H. (2023). Pemanfaatan Website Online Single Submission (Oss) Dalam Kegiatan Usaha Mikro Kecil Menengah Dikota Medan Berbasis Maqashid Syariah. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(2), 57-72.
- Ichsan, R. N., Lubis, M. A., Nst, V. F. H., & Panggabean, N. R. (2023). Sosialisasi Peningkatan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Berbasis Manajemen Syariah Di Kecamatan Medan Area Kota Medan. *PKM Maju UDA*, 4(2), 42-49.
- Nst, V. F. H., Suma, D., Siregar, B. A., Ichsan, R. N., Panggabean, N. R., & Sibarani, J. P. (2023). Pendampingan Pemasaran Keripik Ubi Dalam Meningkatkan Penjualan Berbasis Digital Di Desa Marendal 1 Kecamatan Patumbak, Deli Serdang-Sumatera Utara. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(1), 45-52.