Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.6 No.3, Edisi September 2024
Published : 19-09-2024, Page : 73-82

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYAMAS LESTARI PRIMA TANJUNG MORAWA

Oleh:
Venny Fraya Hartin Nst
Universitas Darma Agung
Email: vennyfraya@gmail.com

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa, bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa, bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan siginifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa yang ditunjukkan $t_{Motivasi}$ = 8,217 sedangkan t_{tabel} dengan dk 76 sebesar 1,665 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Ada pengaruh positif dan siginifikan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa yang ditunjukkan nilai $t_{Kompensasi}$ = 3,209 sedangkan t_{tabel} dengan dk 76 sebesar 1,665 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja.

Kata Kunci : **Motivasi, Kompensasi, Kinerja**

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is how the influence of motivation on the performance of employees of PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa, how is the effect of compensation on the performance of employees of PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa, how the influence of motivation and compensation on the performance of employees of PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa. Based on the results of testing and analysis shows that there is a positive and significant influence of motivational variables on employee performance variables of PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa shown tMotivation = 8,217 while ttable with dk 76 of 1,665 then tcount > ttable thus partially there is a significant influence between motivation on performance. There is a positive and significant influence of the compensation variable on the employee performance variable of PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa shown by the value of Compensation = 3.209 while ttable with dk 76 is 1.665 then tcount > t table thus partially there is a significant effect between compensation on performance.

Keywords: Motivation, Compensation, Performance

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.6 No.3, Edisi September 2024
Published : 19-09-2024, Page : 73-82

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan, baik itu milik pemerintah maupun swasta dalam menjalankan usahanya pasti memiliki tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan akan menjalankan aktivitasnya melalui pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan tertentu sesuai jenis usahanya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan hal itu didukung oleh adanya kedisiplinanan dan penilaian kinerja dari setiap karyawan perusahaan tersebut. Dengan adanya disiplin dan penilaian kinerja yang diberikan oleh setiap para karyawannya sehingga pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan harus dilaksanakan secara lebih efektif dan efesien. Dari sekian banyak sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan, salah satu yang terpenting adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuannya. Manajemen sumber daya manusia memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2016:27) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif.

Setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya diharapkan dapat

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.6 No.3, Edisi September 2024
Published : 19-09-2024, Page : 73-82

menyelesaikan tugasnya dengan efektif tetapi pada kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik, karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan oleh atasannya. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan Manager PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa yang menyatakan bahwa masih ada beberapa bawahannya tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa secara rutin di setiap tahunnya selalu melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala bidang di masing-masing divisi dengan menggunakan SMK (Sistem Manajemen Kinerja). PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa menerapkan SDM berbasis kompetensi dengan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kompetensi yang di butuhkan. Terdapat lima indikator yang harus dimiliki seluruh karyawan PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa, diantaranya adalah integritas, semangat berprestasi, perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas, dan ketelitian kerja, berorientasi kepada kepuasan pelanggan, dan empati.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi dan hal ini sesuai dengan penelitian Tanto Wijaya (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama yang berkesimpulan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

Memotivasi karyawan sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi, karyawan tersebut tidak memiliki semanagat dalam bekerja, serta dorongan dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Secara umum pegawai bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan secara fokus dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, untuk itu dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan dalam suatu organisasi. Dorogan itulah yang disebut motivasi. Dengan adanya pemberian motivasi, maka seorang

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.6 No.3, Edisi September 2024
Published : 19-09-2024, Page : 73-82

karyawan dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi didalam perusahaan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu dari segi pekerjaan yang mereka kerjakan masih rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari setiap tugas yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan target perusahaan. Permasalahan yang sering terjadi dari kualitas kinerja karyawan yang masih buruk dan kurang baik.

METODE PENELITIAN

Adapun yang menjadi lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa yang beralamat di JL. Batang Kuis, Km. 5.5, Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang, Desa Dalu Sepuluh A No. 18, Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Objek penelitian adalah Motivasi sebagai variabel X_1, Kompensasi sebagai variabel X_2 dan Kinerja kerja sebagai variabel Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kasmir (2016:180) mengatakan bahwa kinerja individu adalah dasar organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Kasmir (2016:181) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Mangkunegara (2011:28) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moeheriono (2016:81), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.6 No.3, Edisi September 2024
Published : 19-09-2024, Page : 73-82

keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi.

Hasibuan (2013:158) menyebutkan motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Siagian (2013:138), motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Menurut Rivai (2014:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Menurut Rivai (2014:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Hasibuan (2013:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Mangkunegara (2011:203) menyebutkan kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan.

Secara umum hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Sedangkan dari hasil analisis pengujian terlihat bahwa semua variabel

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.6 No.3, Edisi September 2024
Published : 19-09-2024, Page : 73-82

bebas/independent (motivasi dan kompensasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat/dependen (kinerja) di PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa .

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

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan multiple regression model untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kierna, menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel motivasi (X_1), terhadap variabel Kinerja (Y) yang ditunjukkan $t_{Motivasi}$ = 8,217 sedangkan t_{tabel} dengan dk 76 sebesar 1,665 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik motivasi maka akan tinggi/baik kinerja. Motivasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja dan sebaliknya motivasi yang kurang akan menurunkan kinerja .

Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Rangga Mahardhika (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang) berkesimpulan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia. Kemudian penelitian Syarah Amalia (2019 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro yang berkesimpulan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik terdapat pengaruh positif variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) yang ditunjukkan nilai $t_{Kompensasi}$ = 3,209 sedangkan t_{tabel} dengan dk 76 sebesar 1,665 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.6 No.3, Edisi September 2024
Published : 19-09-2024, Page : 73-82

demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik kompensasi maka akan tinggi/baik variabel kinerja.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Lidya Octafia Rumere (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), TBK. Kantor Cabang Manado yang berkesimpulan variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Agung Surya Dwianto (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia dan berkesimpulan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia.

3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan nilai F_{hitung} sebesar 117,190 sedangkan nilai F_{tabel} (terlampir) dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 76 adalah sebesar 2,34 dimana F-hitung > F tabel (117,190 > 2,34) maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, kompensasi terhadap kinerja.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Gatot Kusjono (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*) Tangerang Selatan dan berkesimpulan Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Tanto Wijaya (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya badi Bersama yang berkesimpulan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

KESIMPULAN

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.6 No.3, Edisi September 2024
Published : 19-09-2024, Page : 73-82

Ada pengaruh positif dan siginifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa yang ditunjukkan $t_{Motivasi}$ = 8,217 sedangkan t_{tabel} dengan dk 76 sebesar 1,665 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Dengan hubungan seperti ini hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

Ada pengaruh positif dan siginifikan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa yang ditunjukkan nilai $t_{Kompensasi}$ = 3,209 sedangkan t_{tabel} dengan dk 76 sebesar 1,665 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Dengan hubungan seperti ini hipotesis kedua terbukti kebenarannya.

Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa dengan nilai F_{hitung} sebesar 117,190 sedangkan nilai F_{tabel} (terlampir) dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 76 adalah sebesar 2,34 dimana F-hitung > F tabel (117,190 > 2,34) maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, kompensasi terhadap kinerja. Dengan hubungan seperti ini hipotesis ketiga terbukti kebenarannya.

Berdasarkan uji determinasi diperoleh R^2 = 0,763 maka D = 0,763 x 100% sehingga D = 76,3%. Dengan demikian pengaruh motivasi, kompensasi terhadap kinerja sebesar 76,3%. sedangkan 23,7% lagi yang mempengaruhi kinerja pegawai ditentukan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afifuddin, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia, Bandung.

Airlangga, Bayu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.

Amalia, Syarah. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 10, No 2, Desember 2019, ISSN 2442-4943

Dessler, Gary, (2012). Human Resources Management Seven Edition. New Jersey : Prentice – Hall, Inc.

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.6 No.3, Edisi September 2024
Published : 19-09-2024, Page : 73-82

Dwianto, Agung Surya. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2, Juni 2019 E-ISSN : 2599-3410

Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta

Hariandja, Marihot, T.E. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek). Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Kartjantoro, Handoko. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia.: Gadjah Mada Press, Yogyakarta.

Kusjono, Gatot. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartment*) Tangerang Selatan. Jurnal Jenius. Vol. 2, No. 2, Januari 2019

Mahardhika, Rangga. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Journal of Management Volume 2 No. 1 2020 Availab.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosda Karya, Bandung.

Martoyo, Susilo. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.

Matutina, Domi C. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.

Moekijat. (2013). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Bandung.

Moeheriono. (2016). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Ghalia Indonesia, Bogor.

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

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.6 No.3, Edisi September 2024
Published : 19-09-2024, Page : 73-82

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.