

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEGADAIAN KANTOR WILAYAH I MEDAN

Oleh :

Muhammad Rum Lubis
Universitas Al Wasliyah Medan
Email : mhdrumlubis@gmail.com

Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pegadaian Kantor Wilayah I Medan, bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pegadaian Kantor Wilayah I Medan, bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Pegadaian Kantor Wilayah I Medan, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Leadership Style terhadap kinerja pegawai Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

Kata Kunci : Leadership Style, Discipline, Motivasi, Kinerja

Abstract

The formulation of the problem in this how the influence of leadership style on the performance of employees of Pegadaian Kantor Wilayah I Medan, how the influence of discipline on the performance of employees of Pegadaian Kantor Wilayah I Medan, how the influence of motivation on the performance of employees of Pegadaian Kantor Wilayah I Medan, how the influence of leadership style, discipline and motivation on the performance of employees of Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. The results of this study explain that there is a significant influence between leadership style on the performance of employees of Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. There is a significant influence between discipline on the performance of employees of Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. There is a significant influence between motivation on the performance of employees of Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. There is a significant influence between leadership style, discipline and motivation on the performance of employees of Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

Keywords: Leadership Style, Discipline, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan senantiasa meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, meningkatkan kemampuan, keterampilan pegawainya. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi

atau perusahaan, sebaliknya kinerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas yang rendah.

Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh seorang pegawai dalam tugas kerjanya, artinya kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetnya organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila tugas kerja dapat dicapai dengan optimal, pegawai tersebut berarti telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan, kualitas kinerja pegawai yang masih buruk dan kurang baik, *Leadership Style* kurang maksimal disebabkan kurangnya komunikasi yang mengakibatkan pada kinerja pegawai, adanya beberapa pegawai datang terlambat, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, pegawai tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi (X_3), dan Kinerja sebagai variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki tiga dimensi yaitu:

1. Perilaku tugas.
1. Perilaku moral.
2. Perilaku menentang.

Perilaku tugas adalah perilaku pegawai yang terlibat secara langsung dalam mentransformasi sumber organisasi dalam kebijakan, pelayanan atau produksi organisasi. Perilaku tugas meliputi tugas rutin dan tugas dalam pembaharuan. Perilaku moral adalah aktivitas dalam bentuk sukarela dari pegawai untuk berkontribusi pada organisasi memperbaiki kualitas secara keseluruhan. Contoh bekerja melampaui tugas formal, berusaha tanpa mengharapkan imbalan, mencintai organisasinya. Sedangkan perilaku menantang adalah perilaku pegawai dengan sengaja menghalangi pencapaian tujuan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan hal hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya.

Leadership Style merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”. *Leadership Style* adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa *Leadership Style* adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”

Leadership Style dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) *Leadership Style* adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut.
- 2) *Leadership Style* adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

“*Leadership Style* adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. *Leadership Style* seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. *Leadership Style* seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain”.

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi *Leadership Style* tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *Leadership Style* setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Discipline kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik si pegawai maka semakin tinggi Kinerja kerja yang dicapainya. *Discipline* yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pembahasan *discipline* pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya.

Discipline adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Discipline adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Berdasarkan definisi diatas *discipline* adalah kepatuhan seseorang pada aturan atau perintah yang ditetapkan di suatu organisasi atau perusahaan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas baik untuk pribadi maupun organisasi atau perusahaan.

Di dalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan *discipline* sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, *discipline* kerja dapat diartikan sebagai sikap pegawai yang mematuhi semua peraturan perusahaan. Datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir.

Discipline adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Bahwa *discipline* kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013:59) mengemukakan *pendisciplinean* pegawai adalah suatu bentuk pelatihan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para

pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara koperatif dengan para pegawai yang lain.

Hal yang menjadi tolak ukur *discipline* pegawai:

- 1) Sikap adalah mental dan perilaku pegawai yang bersal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.
- 2) Tangggung jawab adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.
- 3) Norma adalah kemampuan pegawai untuk memahami sepenuhnya peraturan yang berlaku sebagai suatu acuan dalam bersikap dan mengetahui tujuan dan manfaat dari peraturan tersebut.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. 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.

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).

Motivasi kerja adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari defenisi di atas dapat dilihat bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bersemangat dalam menjalankan tanggungjawabnya dengan baik. Motivasi juga penting agar

pegawai tidak patah semangat atau mudah menyerah bila dihadapkan pada kondisi-kondisi sulit dalam menjalankan tanggungjawabnya di perusahaan. Adanya motivasi membuat pegawai tetap berusaha mencari jalan keluar dari kondisi sulit agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi adalah *the process by which behavior is energized and directed* (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan). Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya.

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 bebas/independent (*Leadership Style, discipline* dan motivasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat/dependen (kinerja) di Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (*Leadership Style, discipline* dan motivasi) 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 :

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan multiple regression model untuk melihat pengaruh *Leadership Style* terhadap kinerja, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *Leadership Style* (X_1), terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Mohd. Kurniawan (2018) yang kesimpulan bahwa variabel *Leadership Style* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Busro (2017:38) menyebutkan kepemimpinan atau *leadership* adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan multiple regression model untuk melihat pengaruh motivasi terhadap semangat kerja, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *Discipline* (X_2), terhadap Kinerja (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Susilowati (2015), Pandu (2017), Harlie (2017) yang mengatakan bahwa

discipline kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Discipline* adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil uji statistik terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y). Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Maslan Banni (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

Berdasarkan pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel *Leadership Style* (X_1), *Discipline* (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2017) yang menyimpulkan bahwa *Leadership Style*, *discipline* kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian Almustofa (2018) berkesimpulan bahwa bahwa *Leadership Style*, *discipline* kerja dan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

Sesuai hasil analisis penelitian maka dapat diambil kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang dikemukakan. Ada pengaruh yang signifikan antara *Leadership Style* terhadap kinerja pegawai Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Ada pengaruh yang signifikan antara *discipline* terhadap kinerja pegawai Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Ada pengaruh yang signifikan antara *Gaya kepemimpinan*, *Disiplin kerja* dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pegadaian Kantor Wilayah I Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Airlangga, Bayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
Busro, M. (2017). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solo : Prenadamedia Group.
Cross, T.Mdan Lynch.R.R. (2012). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Dessler, Gary, (2012). *Human Resources Management* Seven Edition. New Jersey : Prentice – Hall, Inc.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hariandja, Marihot, T.E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- 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.
- Ammar, D., Danialsyah, D., Lubis, M. F. R., Purba, A. R., & Nst, V. F. H. (2023). Pelaksanaan Pemberian Marga Dalam Sistem Perkawinan Etnik Mandailing (Studi Di Lembaga Adat Budaya Mandailing Medan). *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(1), 68-79.
- Siregar, G., Lubis, M. A., Lubis, M. R., Nst, V. F. H., & Nasution, L. (2023). Perbuatan Melawan Hukum Akibat Membangun Di Atas Tanah Wakaf (Unlawful Actions Caused By Building On The Waqf Land). *PKM Maju UDA*, 4(1), 31-38.
- Nst, V. F. H., Nasution, Y. S. J., & Siregar, S. (2024). Implementation Of Wakaf As A Tool Of Social Finance To Achieve The Sdgs In Indonesia Case Study On Indonesian Waqf Board. *Moneter: Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 12(3), 623-634.
- Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., Nasution, L., & Hutabarat, L. (2024). *Buku Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., & Panggabean, N. R. (2024). *Buku Ajar Sistem Informasi Manajemen (SIM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ichsan, R. N., Syahbudi, M., Barus, E. E., & Nst, V. F. H. (2024). The Role Of Islamic Banking Literacy And Ease Of Use On Achieving Sustainable Development Goals And Maqashid Al-Shariah In Indonesia. *International Journal Of Economics And Finance Studies*, 16(2), 190-208.
- Ichsan, R. N., Syahbudi, M., Barus, E. E., & Nst, V. F. H. (2024). The Role Of Islamic Banking Literacy And Ease Of Use On Achieving Sustainable Development Goals And Maqashid Al-Shariah In Indonesia. *International Journal Of Economics And Finance Studies*, 16(2), 190-208.
- 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.
- 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.
- 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.