

Analisis Dampak Evaluasi Kinerja Pelayanan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sumut Kc Syariah Medan

Nidia Ananda

¹Fakultas Agama Islam, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara 20238)

Email: nidiaananda@gmail.com

Abstrak

Adapun penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh evaluasi kinerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Sumut KC Syariah Medan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek pada salah satu Bank Sumut KC Syariah Medan, Comp. Centium No 4, 20159, Jalan Brigjend Katamso, A U R, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik pengambil sampel jenuh adalah apabila semua anggota populasi dijadikan sampai yaitu 40 orang, Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dalam penelitian ini adalah evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Medan, dilihat dari t hitung $> t$ tabel ($5.660 > 2.024$) dan taraf signifikan yang $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara evaluasi kinerja dengan kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Medan. Dalam penelitian ini motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Medan dilihat dari t hitung $< t$ tabel ($0.675 < 2.024$) dan taraf signifikan yang $< 0,05$ ($0,504 > 0,05$), dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Medan. Evaluasi kinerja dan motivasi dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dilihat dari taraf signifikan $0,000$ lebih kecil dari taraf signifikan $0,05$. dan nilai f -hitung $> f$ tabel ($16.941 > 3.24$).

Kata kunci : Evaluasi Kinerja, Pelayanan, Motivasi Kinerja

1. PENDAHULUAN

Setiap orang yang membutuhkan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja dimana karyawan merupakan orang - orang yang ikut andil dalam menjalankan perusahaan.karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan, hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasi atau perusahaan secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian keberhasilan atau tidaknya tujuan sebuah organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan semua karyawan beserta seluruh stake holders di dalam perusahaan.Dalam implikasi penilaian suatu kinerja maka standard yang ditetapkan oleh manajemen ialah sumber daya manusia yang efektif dan efisien.Penilaian kinerja terhadap suatu perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya.

Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para karyawan memiliki standard mutu (quality) untuk dapat mengukur keberhasilan kerja.Namun kualitas kerja dari beberapa karyawan tidak selamanya sesuai dengan standard mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut,sehingga menyebabkan penilaian terhadap kinerja pelayanan menjadi menurun. Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kinerja karyawan yang dievaluasi sesuai standard tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi.Selain itu penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan melakukan tugas-tugasnya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Didalam motivasi kinerja karyawan tidak maunya belajar sehingga membuat rendahnya dalam semangat kerja.

Mendefinisikan evaluasi/penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek. Mengevaluasi kinerja karyawan dapat mempengaruhi setiap aktifitas karyawan dalam mengontrol dan menjalankan setiap progja perusahaan. Dimana motivasi untuk karyawan diperlukan untuk mendorong, meningkatkan, dan mengarahkan para karyawan dalam memenuhi tujuan perusahaan.2motivasi sebagai proses yang menyebabkan itensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Para karyawan menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: pertama, sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); kedua, pendidikan; ketiga, keterampilan dan kesempatan berprestasi.Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perlakuan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja dapat diartikan sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahliannya atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menggerakkan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian pengertian motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan yang dari dalam diri karyawan untuk mau bekerja dengan sungguh-sungguh dan dapat memberikan pelayanan yang bermutu kepada nasabah untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dengan indikator: tanggung jawab, kewajiban,mempunyai tujuan, peduli terhadap pekerjaan, keinginan meningkatkan pekerjaan, membentuk keterampilan.

Oleh sebab itu, sebuah perusahaan atau badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan, (Bank) yang selain itu juga masyarakat dapat menyalurkan kredit atau dalam bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan. Namun fakta dilapangan menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak berjalan dengan seefektif mungkin, dikarenakan ada beberapa faktor yaitu: pertama, jam operasional dimana ditemukannya karyawan masuk kerja lewat dari jam operasional. Kedua, kesehatan karyawan yang kurang waktu dalam istirahat sehingga menjadi salah satu faktor kesehatan karyawan itu menjadi terganggu saat bekerja. Sebuah kinerja karyawan harus dievaluasi atau ditinjau lebih lanjut untuk memberikan pelayanan yang lebih baik pada nasabah. Untuk itu memotivasi karyawan dengan memelihara hubungan baik kepada seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan, kepala bidang harus mampu menjalin kerjasama dengan memberikan semangat, arahan, dan masukan yang memotivasi, guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga menjadi salah satu faktor dalam menjalankan program kerja dalam perusahaan. Memberikan arahan kepada karyawan agar dapat memotivasi para karyawan.

Bank Sumut KC Syariah Medan merupakan perusahaan keuangan yang beroperasi berdasarkan dengan prinsip syariah sesuai dengan izin pembukaan Kantor Cabang Syariah Medan, khususnya umat Islam yang semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan tentang pengharaman terhadap bunga bank. Berdasarkan observasi awal di temukan bahwa di Bank Sumut KC Syariah masih adanya karyawan yang kurang dalam menjalankan ketidakdisiplinan waktu sehingga dapat berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan di Bank Sumut, kemudian masih adanya kinerja karyawan yang bekerja secara individual atau tidak bekerja secara tim dikarenakan karyawan merasa memiliki kemampuan yang lebih sehingga tidak mau bekerja secara tim ataupun bersamasama. Dalam penelitian ini menggunakan variabel yang diteliti dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu:

Variabel bebas (independent variabel) yaitu variabel yang mengetahui atau variabel penyebab berubahnya atau timbul nya variabel dependent (terkait). Variabel independent di penelitian ini adalah pengaruh evaluasi kinerja pelayanan (X1) dan motivasi (X2). Variabel terikat (dependent variabel) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan bagaimana **“PENGARUH EVALUASI KINERJA PELAYANAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SUMUT KC SYARIAH MEDAN”**.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek pada salah satu Bank Sumut KC Syariah Medan, Comp. Centtium No 4, 20159, Jalan Brigjend Katamso, A U R, Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik pengambil sampel jenuh adalah apabila semua anggota populasi dijadikan sampai yaitu 40 orang, Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

3. HASIL

Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Proses perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS16.0 kemudian nilai r hitung yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel sesuai dengan jumlah datar signifikan (α)=5% dalam pengujian validitas kuisioner dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel (Sugiyono, 2010:248). Sampel responden untuk uji validitas berjumlah 40 orang (N=40), dengan $df=N-2$ ($df=38$) maka r tabel pada pengujian ini adalah 0,3120. Hasil uji validitas untuk variabel evaluasi kinerja, dalam penelitian ini semua

instrument untuk mengukur evaluasi kinerja bernilai valid dikarena r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,3120). Hasil uji validitas untuk variabel motivasi, dalam penelitian ini hampir semua instrument untuk mengukur variabel motivasi bersifat valid karena bernilai diatas 0,3120 kecuali untuk instrument nomor 5 karena bernilai dibawah 0,3210 sehingga harus dibuang dari penelitian.

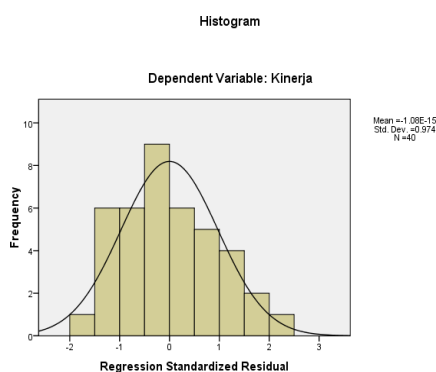
b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghozali (2011) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel bernilai diatas 0,60 artinya dalam penelitian ini semua Instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

2. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

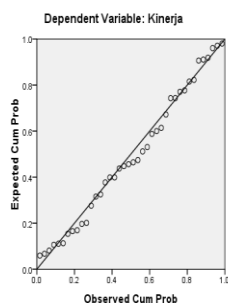
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini ada dua cara untuk mendeteksi apakah data telah terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik Histogram dan *Probability Plot*, serta analisis statistik menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov (K-S)* untuk pengujian residual model regresi.



Gambar 1. Histogram

Berdasarkan gambar grafik diatas, dapat dilihat bahwa kurva membentuk lonceng sempurna pada titik 0, maka diasumsikan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan sempurna.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Plot Normalitas

Berdasarkan gambar grafik diatas, maka dapat diketahui bahwa data telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.11454793 |
| Most Extreme Differences Absolute | | .101 |
| | Positive | .101 |
| | Negative | -.073 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .636 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .813 |
| a. Test distribution is Normal. | | |

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,813, nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi (α) 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas satu terhadap variabel bebas lainnya. Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Dasar pertimbangan uji multikononieritas yaitu jika nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 2

Coefficients^a

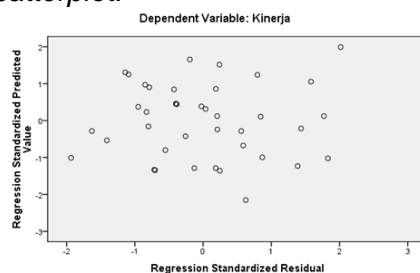
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 11.825 | 4.668 | | 2.533 | .016 | | |
| evaluasi kinerja | .601 | .106 | .677 | 5.660 | .000 | .986 | 1.014 |
| Motivasi | .081 | .120 | .081 | .675 | .504 | .986 | 1.014 |

a. Dependent Variable:

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai VIF evaluasi kinerja danmotivasiadalah sebesar 1.014, nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah bebas multikolinieritas.

c. Uji Heterodekasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola grafik *Scatterplot*.



Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan pada gambar grafik diatas, diketahui bahwa titik telah tersebar secara merata pada titik 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut bebas heteroskedastisitas.

3.Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh disiplin kerja(X1), motivasi(X2) terhadap Kinerja (Y) dilakukan menggunakan model analisis regresi berganda, Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable). Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 3. Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.825 | 4.668 | | 2.533 | .016 |
| | evaluasi kinerja | .601 | .106 | .677 | 5.660 | .000 |
| | Motivasi | .081 | .120 | .081 | .675 | .504 |

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 11.825 + 0,601X_1 + 0,081X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 11.825, nilai konstanta bernilai positif artinya jika variabel bebas yaitu evaluasi kinerja dan motivasi mengalami kenaikan 1 %, maka Kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 11,825%
2. Koefisien regresi X1 (b1) = 0,601, menunjukkan besaran pengaruh variabel evaluasi kinerja terhadap kinerja pegawai jika variabel evaluasi kinerja secara konstan tidak berubah maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 60,1%.
3. Koefisien regresi X2 (b2) = 0,081, menunjukkan besaran pengaruh Variabel motivasi (X2) artinya jika variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja pegawai akan meningkat 0,81 %.

4.Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan bernilai besar, maka variabel-variabel independen tersebut memang memiliki kemampuan model yang sangat jelas untuk menerangkan variasi terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Coefficients^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .691 | .478 | .450 | 2.30654 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, evaluasi kinerja

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai R² yang diperoleh sebesar 0,478. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu $D = R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh D = 47,8%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 47,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi. Sisanya sebesar 52,2% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model yaitu evaluasi kinerja (X1) dan motivasi (X2) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Uji F (F-test) untuk mengetahui apabila variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, digunakan uji F dengan melihat nilai Fhitung yang dibandingkan dengan Ftabel pada alpha 0,05 (5%). dengan n=40 dan df -2 (40-2 =38) diperoleh f hitung sebesar 3,24, Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat (Y). Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut : Menentukan model hipotesis H0 dan Ha.

- a) $H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel- variabel bebas (*independent variabel*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variabel*).
- b) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel- variabel bebas (*independent variabel*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent variabel*).

Mencari nilai Fhitung dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan Tabel 16 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut :

Tabel 5. ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| 1 | Regression | 180.256 | 2 | 90.128 | 16.941 | .000 |
| | Residual | 196.844 | 37 | 5.320 | | |
| | Total | 377.100 | 39 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, evaluasi kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai F bernilai positif sebesar 16.941 dan bernilai signifikan dengan nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. dan nilai f-hitung > f tabel (16.941>3.24) Sehingga dapat diasumsikan bahwa kedua variabel bebas berupa evaluasi kinerja dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

6. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel bebas yang dimaksudkan dalam model berupa evaluasi kinerja (X1) dan motivasi (X2) secara individual mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.825 | 4.668 | | 2.533 | .016 |
| | evaluasi kinerja | .601 | .106 | .677 | 5.660 | .000 |
| | Motivasi | .081 | .120 | .081 | .675 | .504 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu evaluasi kinerja (X1), dan Motivasi (X2) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas terhadap variabel terikat
- b. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu terhadap variabel terikat

Dengan $n=40$ dan $df n-2$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2.024, Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut, Berdasarkan t hitung

- a. Jika t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
- b. Jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Jika tingkat signifikansi di bawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan probabilitas (Sig.) :

- a. Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh antara variabel X dan Y.
- b. Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel X dan Y.

Dalam penelitian ini evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah dilihat dari t hitung $> t$ tabel ($5.660 > 2.024$) dan taraf signifikan yang $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara evaluasi kinerja dengan kinerja karyawan Bank Sumut Syariah.

Dalam penelitian ini motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah dilihat dari t hitung $< t$ tabel ($0.675 < 2.024$) dan taraf signifikan yang $< 0,05$ ($0,504 > 0,05$), dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan Bank Sumut Syariah.

4. PEMBAHASAN

1. Dalam penelitian ini evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah dilihat dari t hitung $> t$ tabel ($5.660 > 2.024$) dan taraf signifikan yang $< 0,05$ ($0,000 > 0,05$), dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara evaluasi kinerja dengan kinerja karyawan Bank Sumut Syariah, Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau kelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pegawai. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai. Hasil evaluasi kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja, pengembangan pegawai, pemberian kompensasi, peningkatan.
2. Dalam penelitian ini motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah dilihat dari t hitung $< t$ tabel ($0.675 < 2.024$) dan taraf signifikan yang $< 0,05$ ($0,504 > 0,05$), dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan Bank Sumut Syariah, Untuk menumbuhkan motivasi bawahan atau pegawai pimpinan organisasi harus memahami kondisi pegawai khususnya yang berhubungan dengan kesejahteraan atau reward. Mengingat keberhasilan organisasi adalah tercermin pada akumulasi kinerja bawahan, sehingga itu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan sangat penting, Apabila bawahan atau pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dilandasi oleh loyalitas, dengan demikian dapat dikatakan bawahan tersebut memiliki motivasi atau memiliki perilaku yang menguntungkan bagi kemajuan organisasi. Sebaliknya jika bawahan menunjukkan semangat kerja yang rendah, kurang bergairah, bahkan absensi terlalu tinggi, maka dapat dikatakan bawahan yang dimiliki organisasi kurang memiliki motivasi kerja dan jika dibiarkan terus menerus keadaan ini akan merugikan organisasi. Untuk itulah dibutuhkan suatu motivasi atau dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan sebagaimana tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan.
3. Dalam penelitian ini evaluasi kinerja dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dilihat dari taraf signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. dan nilai f -hitung $> f$ tabel

(16.941>3.24), Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk instansi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud. Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel.

5. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang penulis berikan dalam penelitian ini adalah :

1. Dalam penelitian ini evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($5.660 > 2.024$) dan taraf signifikan yang $<$ $0,05$ ($0,000 > 0,05$), dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara evaluasi kinerja dengan kinerja karyawan Bank Sumut Syariah.
2. Dalam penelitian ini motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah dilihat dari t hitung $<$ t tabel ($0.675 < 2.024$) dan taraf signifikan yang $<$ $0,05$ ($0,504 > 0,05$), dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan Bank Sumut Syariah.
3. Dalam penelitian ini evaluasi kinerja dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dilihat dari taraf signifikan $0,000$ lebih kecil dari taraf signifikan $0,05$. dan nilai f -hitung $>$ f tabel ($16.941 > 3.24$).

6. REFERENSI

- Akrim, A., & Sulasmi, E. (2019). Student Perception Of Cyberbullying In Social Media. Kumpulan Makalah, Jurnal Dosen, 1(1).
- Akrim, A., Nurzannah, N., & Ginting, N. (2020, February). Integrated Thematic Learning Program For Teachers Of Sd Muhammadiyah In The City Of Medan. In Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 1, No. 1, Pp. 950-955).
- Akrim, M. (2018). Media Learning In Digital Era. 231 (Amca), 458–460.
- Amalia, A. (2020). Konsep Hutang Piutang Dalam Al-Quran (Studi Perbandingan Tafsir Al-Quran Al'azim Karya Ibnu Katsir Dan Tafsir Al Misbah Karya Muhammad Quraish Shihab). Journal Attanmiyah, 3(6).
- Amalia, A., Latif, A., & Murizal, I. (2021, March). The Influence Of Leadership And Organizational Culture On Sharia-Based Business Development In Washliyin In North Sumatera. In First International Conference On Science, Technology, Engineering And Industrial Revolution (Icsteir 2020) (Pp. 273-276). Atlantis Press.
- Amini, N. (2015). Pengaruh Penyuluhan Metode Poster Terhadap Pengetahuan Pola Makan Hipertensi Pada Lansia Di Desa Krapyak Wetan Kabupaten Bantul (Doctoral Dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Amini, N. R., & Junaidi, J. (2018). Aplikasi Metode Every One Is Teacher Here Dalam Memotivasi Mahasiswa Belajar Mata Kuliah Al-Islam Dan Kemuhammadiyah. Seminar Nasional Al-Islam Dan Kemuhammadiyah.

- Amsari, S. (2021). Analisis Mekanisme Pembiayaan Dana Talangan Haji Pada Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Medan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 98-117.
- Arafah, A., & Pasaribu, M. (2021, February). The Role Of Sd Negeri 102052 Bagan Kuala Teachers In Shaping Student Character During The Covid-19 Pandemic. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 249-256).
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*: Jakarta: PT.Rinelia Cipta.
- Bara, A., & Pradesyah, R. (2021, January). Mosque Financial Management In The Pandemic Covid 19. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 21-27).
- Br Pinem, R. K. (2004). *Persepsi Masyarakat Muslim Karo Tentang Kedudukan Perempuan Sebagai Ahli Waris Di Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Karo* (Doctoral Dissertation, Program Pascasarjana lain Sumatera Utara Medan).
- Butar-Butar, A. J. R. (2019). Kontribusi Syaikh Muhammad Thahir Jalaluddin Dalam Bidang Ilmu Falak. *Miqot: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 42(2), 300-318.
- Butar-Butar, A. J. R. (2020). *Esai-Esai Astronomi Islam*. Kumpulan Buku Dosen.
- Butar-Butar, A. J. R. (2020). *Kepustakaan Medis-Pandemik Di Dunia Islam*. Cetakan I. Sumatera Utara: Oif Umsu.
- Dianto, D. (2020). Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Kemuhammadiyah Melalui Model Pembelajaran Snowball Throwing Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 12(1), 34-44.
- Dianto, D. (2020, February). Islamic Political Social Values In Society. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 481-489).
- Dianto, D. Keteladanan Guru Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan. *Intiqad*, 9(1), 268774
- Edi, S. (2015). Radikalisme Dan Etika Bisnis Islam. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(2).
- Edi, S. (2020). Teori Dan Ilustrasi Syirkah Dalam Ekonomi Islam. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2).
- Edi, S., & Amini, N. R. (2020). Pembinaan Jamaah Dengan Metode Tadabbur Al-Quran Di Perhimpunan Keluarga Besar-Pelajar Islam Indonesia Sumatera Utara. *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 220-228.
- Fanreza, R. (2019, October). The Formation Of Students' Akhlakul Karimah And Al-Islam And Muhammadiyah Studies At The Muhammadiyah University Of Sumatera Utara. In *6th International Conference On Community Development (Iccd 2019)* (Pp. 455-457). Atlantis Press.
- Ginting, N. (2021, February). Problem Based Learning Implementation In Pai Learning. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 620-625).
- Harfiani, R. (2017). Meningkatkan Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Media Dan Sumber Belajar Tk/Ra Dengan Metode Demonstrasi Di Program Studi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal Fai Umsu 2016-2017. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 9(1), 112-113.
- Harfiani, R., Mavianti, M., & Tanjung, E. F. (2020, October). Cultural Education'aisyiyah In Medan. In *Proceeding International Conference On Language And Literature (Ic2lc)* (Pp. 416-422).
- Harfiani, R., Setiawan, H. R., Mavianti, M., & Zailani, Z. (2021). Efektivitas Sistem Pembelajaran Daring Pada Bidang Studi Pendidikan Agama Islam Di Smp Muhammadiyah 47 Sunggal. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(001), 49-72.
- Hasanah, U., & Sihotang, M. K. (2020). Pemanfaatan Tabungan Haji Dan Umrah Bank Muamalat Oleh Pt. Sabrina Al-Fikri Dalam Menjaring Nasabah Di Kota Medan. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 3(1).
- Hasanah, U., Naimi, N., Sihotang, M. K., Munardi, B., & Hisan, K. (2020). Pkm Pembinaan Taman Baca Al Quran Dalam Pembelajaran Tahsin Tilawah Di Kelurahan Sari Rejo Medan Polonia. *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 101-111.
- Hasananuddin, H., & Ginting, N. (2021, February). Building The Philanthropy Spirit Of Young Islam Through Islamic Higher Education. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 722-726).
- Hayati, I., Anisya, N. N., & Amsari, S. (2021, November). Peningkatan Pendapatan Rumah Tangga Melalui Daur Ulang Limbah Masyarakat. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, Pp. 1077-1082).
- Hayati, I., Fatimah, S., & Siregar, S. (2020). Peran Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Utara Dalam Meningkatkan Pasar Keuangan Syariah. *Misykat Al-Anwar Jurnal Kajian Islam Dan Masyarakat*, 3(1).

- Hayati, I., Marzal, J., & Saputra, E. (2021). *Klasifikasi Mahasiswa Berpotensi Drop Out Menggunakan Algoritma Decision Tree C4. 5 Dan Naive Bayes Di Universitas Jambi (Doctoral Dissertation, Universitas Jambi)*.
- Jf, N. I. M. N. Z. (2020). *Mengkonstruksikan Konsep Identitas Dan Peran Gender Pada Anak Melalui Pembelajaran Di Ranah Paud. Jurnal Kajian Gender Dan Anak, 4(1), 11-26.*
- Jf, N. Z., & Sukiman, S. (2020). *Pengembangan Media Flipchart Bertemakan Kelestarian Alam Untuk Mengoptimalkan Kecerdasan Naturalis Anak Di Tkit Zia Salsabila Medan. Awlady: Jurnal Pendidikan Anak, 6(1), 88-109.*
- Kasduri, M., & Daulay, M. Y. (2019). *Pkmpembinaan Sikap Religiusitas Dalam Penanggulangan Bahaya Narkoba Di Pimpinan Ranting Pemuda Muhammadiyah Kecamatan Percut Sei Tuan. Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 1(1).*
- Kasduri, M., Daulay, M. Y., & Dianto, D. (2020). *Pembinaan Kutbah Jum'at Sesuai Tarjih Muhammadiyah Di Cabang Muhammadiyah Teladan Kecamatan Medan Kota. Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2(1), 41-51.*
- Khairiah, N., & Nurzannah, N. (2020). *Many Ways To Internalize Islamic Values Implemented In Indonesia. Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences, 3(4), 3956-3967.*
- Kholil, S., Nasution, H., & Amini, N. R. (2021). *Organizational Communication Model On The Implementation Of The Sakinah 'Aisyiah Family'sumatera Utara. Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences, 4(1), 1558-1568.*
- Lubis, A. S., Amalia, A., & Simanjuntak, S. (2021). *Pengaruh Fasilitas Sekolah, Biaya Pendidikan Dan Lokasi Sekolah Terhadap Pengambilan Keputusan Siswa Untuk Melanjutkan Pendidikan Ke Sma Al Ulum Terpadu. Journal Of Management Analytical And Solution, 1(1).*
- Lubis, H. Z., Eriska, P., Bismala, L., Arifin, M., Hidayat, F. P., Ikom, M., ... & Lesmana, G. (2021). *Inovasi Pembelajaran Di Masa Merdeka Belajarkampus Merdeka (New Normal); Antara Peluang Dan Tantangan (Vol. 1). Umsu Press.*
- M. Nur, R. (2010). *Dasar-Dasar Pemasaran BankSyariah. Bandung: Alfabeta.*
- Masitah, W. (2018). *Impact Of Habituation Methods On Children Moral And Social Emotional Development. 5374, 30-33.*
- Masitah, W. (2021, January). *Parenting Is A Form Of Children's Moral. In Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 2, No. 1, Pp. 156-165).*
- Masitah, W., & Setiawan, H. R. (2018). *Pembuatan Media Pembelajaran Melalui Seni Decaupage Pada Guru Raudhatul Athfal Kecamatan Medan Area. Jurnal Prodikmas Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(2).*
- Masitah, W., & Sitepu, J. M. (2021). *Development Of Parenting Models In Improving Children's Moral Development. Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam, 4(3), 769-776.*
- Masitah, W., & Wahyuni, N. *Application Of 2013 Curriculum In Improving Children's Partnership Through Montessori Method In Al Falah Rhaudatul Athfal Tapanuli Utara.*
- Naimi, N., & Amini, N. R. (2021, February). *Strengthening Muhammadiyah Ideology Through Webiner'aisyiah, North Sumatra, Faces Covid 19 New Normal. In Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 2, No. 1, Pp. 700-706).*
- Nasution, M. *Sharpen Naturalistic Intelligence Through Environmental Education In Childhood.*
- Nasution, M., & Sitepu, J. M. (2017). *Perbedaan Sikap Terhadap Aksi Pornografi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Mahasiswa Fai Umsu. Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam, 9(1), 84-92.*
- Nasution, R. (2018). *Analisis Pengaruh Label Halal Pada Produk Makanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Masyarakat Kota Medan. Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam, 10(2), 227-248.*
- Nasution, S., Amsari, S., & Lestari, I. (2020, October). *The Use Of Malay Cultural Values In Improving The Malay Economic Society (Case Of Malay Figures In Medan). In Proceeding International Conference On Language And Literature (lc2lc) (Pp. 44-50).*
- Nurzannah, N. (2018, November). *Application Of Authentic Assessment In Various Learning Methods In Improving Student's Morals Through Religious Subjects. In Proceedings International Conference Bksptis 2018.*
- Nurzannah, N., Daulay, M. Y., & Ginting, N. (2021). *Map Of The Needs Of Umsu Students On Al-Islam And Muhammadiyah Curriculum. Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam, 4(3), 777-791.*
- Pasaribu, M. (2021, February). *The Role Of Islamic Education In The Resilience Of Family In The Era Of New Normal. In Proceeding International Seminar Of Islamic Studies (Vol. 2, No. 1, Pp. 206-214).*

- Pasaribu, M., & Tanjung, R. R. (2021, August). Islamic Education At Mtsn 1 Tapanuli Tengah In The Covid 19 Era. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 945-952).
- Pinem, R. K. B. (2018). Peranan Kegiatan Kiam Dalam Membentuk Akhlak Mulia Mahasiswa Umsu. *Seminar Nasional Al-Islam Dan Kemuhammadiyah*.
- Pinem, R. K. B., Amini, N. R., & Nasution, I. Z. (2021). Bimbingan Perkawinan Pranikah Bagi Usia Remaja Dalam Upaya Mencegah Pernikahan Anak. *Maslahah: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 138-150.
- Pohan, S. (2016). *Ilmu Pendidikan Islam*.
- Pohan, S. (2018, July). Financial Analysis For The Weak Economic Society To Increase The Member Economy At-Bmt El-Munawar Medan Johor Unit (North Sumatra-Indonesia Province). In *2018 3rd International Conference On Education, Sports, Arts And Management Engineering (Icesame 2018)* (Pp. 58-60). Atlantis Press.
- Pohan, S., & Simanjuntak, A. (2014). *Ibadah Secara Sunnah*.
- Prasetya, I., Akrim, A., & Sulasmi, E. (2020). Effective Competency Based School Model. *Jurnal Tarbiyah*, 27(1).
- Qorib, M. (2020). [Peer Review] *Dinamika Kaum Lgbt, Pendidikan Keislaman, Dan Sikap Kemanusiaan: Studi Fenomenologi Di Perguruan Tinggi Di Malang*. Kumpulan Berkas Kepangkatan Dosen.
- Qorib, M. (2020). [Peer Review] *Peran Dan Kontribusi Oif Umsu Dalam Pengenahn Ilmu Falak Di Sumatera Utara*. Kumpulan Berkas Kepangkatan Dosen.
- Qorib, M. (2021). [Peer Reviewer][Buku] *Membaca Perubahan Zaman*. Kumpulan Berkas Kepangkatan Dosen.
- Rahmayati, M. E. I. (2020). *Sukuk As A Model For Infrastructure Financing Published By Bumn Companies*. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 1(1).
- Rahmayati, R. (2020, January). Islamic Banking Synergity As Halal Industry Development In Indonesia. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 299-308)
- Rakhmadi, A. J., Raisal, A. Y., Hidayat, M., Putraga, H., & Hayati, I. (2021, February). The Falak Science Observatory Of University Of Muhammadiyah North Sumatra (Oif Umsu) And The Contribution In Fajr Time Research. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 851-858).
- Raniyah, Q. (2016). *Pengaruh Media Audiovisual Terhadap Kemampuan Berhitung Permulaan Pada Anak Usia Dini Kelompok B Di Tk Salsa Ta 2015/2016* (Doctoral Dissertation, Unimed).
- Raniyah, Q., & Syamsudin, A. (2019, April). Centerred Concentration For Adhd Children Via Educational Game. In *International Conference On Special And Inclusive Education (Icsie 2018)* (Pp. 422-426). Atlantis Press.
- Sadirman A M. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengingat*. Jakarta: Rajawali.
- Savira, D., & Pasaribu, M. (2021, January). Legal Protection Of Victims Of Children Violence. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 122-137).
- Setiawan, H. R. (2017). Kontribusi Al-Khawarizmi Dalam Perkembangan Ilmu Astronomi. *Al-Marshad: Jurnal Astronomi Islam Dan Ilmu-Ilmu Berkaitan*, 1(1).
- Setiawan, H. R. (2018, November). Improving Student's Study Result Using Role Playing Methods And Animation Media On Arabic Courses In The Faculty Of Islamic Religion University Of Muhammadiyah Sumatra Utara. In *Proceedings International Conference Bksptis 2018*.
- Setiawan, H., & Lubis, Z. (2017). Peningkatan Motivasi Dan Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Bahasa Arab Materi Hiwar Dengan Menggunakan Metode Role Play Pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Semester Ii Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 8(2), 47-51.
- Sihotang, M. K. (2013). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Profitabilitas Pada Pt. Bank Syariah Mega Indonesia* (Doctoral Dissertation, Pascasarjana Uin Sumatera Utara).
- Sihotang, M. K. (2020). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk (Studi Kasus Pada Konsumen Produk Pt. Hni Hpai). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Triangle*, 1(2), 399-413.
- Sihotang, M. K. (2020, October). Consumption Of Halal Product As Islamic Economic Culture In Indonesia. In *Proceeding International Conference On Language And Literature (Ic2lc)* (Pp. 132-137).
- Silalahi, P. R., Hafizh, M., Nasution, S., & Sugianto, S. (2021). Psychology Of Muslim Investors In Stock Investment During Covid-19 Pandemic. *Tazkia Islamic Finance And Business Review*, 14(1).

- Siregar, A., & Naimi, N. (2020). The Pelatihan Media Big Maze Bagi Guru-Guru Aisyah Pendukung Selama Daring. *Abdimas Universal*, 2(2), 76-81.
- Sitepu, J. M., Nasution, M., & Masitah, W. (2021). The Development Of Islamic Big Book Learning Media For Early Children's Languages. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(3), 735-743.
- Sitompul, D. N., Dongoran, F. R., & Hayati, I. (2021). Pengembangan Pembelajaran Akuntansi Berbasis Model Pembelajaran Student Facilitatory And Explaining. *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 7(2), 207-213.
- Sundhari, A. Upaya Meningkatkan Kreativitas Anak Melalui Pemanfaatan Pelepeh Pisang Di Tk Syawal Kecamatan Medan Helvetia.
- Sutysna, H., Isnayanti, D., & Fanreza, R. (2019). Pengembangan Dokter Kecil Muhammadiyah Membentuk Dokter Muhammadiyah Masa Depan Berkarakter Islami. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat*.
- Syahfriani, E., Hasibuan, M. U., & Fanreza, R. (2020, January). Moral Forming And Character Of Participants In The Al-Qur'an Perspective. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 128-140).
- Tanjung, E. F. (2020). *Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Pendekatan Active Learning Di Smp Al-Muslimin Pandan Tapanuli Tengah* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Tanjung, E. F., Harfiani, R., & Nurzannah, N. (2020, September). Implementation Of Cooperative Learning Methods In The Learning Of Islamic Religious Education In Darur Rahmad Sambas. In *Proceeding International Conference On Language And Literature (Ic2lc)* (Pp. 359-363).
- Tanjung, E. F., Harfiani, R., & Nurzannah, N. (2020, September). Implementation Of Cooperative Learning Methods In The Learning Of Islamic Religious Education In Darur Rahmad Sambas. In *Proceeding International Conference On Language And Literature (Ic2lc)* (Pp. 359-363).
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.