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

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 32140-32145

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera

Tria Yunika[1], Supriadi[2], Syafrizal[3] , Abd. Rasyid MS [4]
[1]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[2]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[3]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[4]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author: Supriadi Email: ady.supriadi@fe.uisu.ac.id

Published: November , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 119 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 96 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang dibagikan kepada karyawan PT, Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera. Teknik analisis data menggunakan regresi liniear berganda, uji asumsi klaik, uji t uji F dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 20 for windows* . Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sama hal nya dengan disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.

Kata Kunci*:* Motivasi Kerja , Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan.

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

PENDAHULUAN

Perubahan dalam suatu organisasi merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Perubahan tersebut muncul karena adanya tuntutan dari lingkungan internal dan eksternal yang terus berkembang. Lingkungan eksternal dapat berupa perkembangan teknologi, dinamika sosial, ekonomi, dan budaya, sedangkan lingkungan internal meliputi struktur organisasi, sistem kerja, serta perilaku individu di dalamnya. Agar mampu bertahan dan bersaing, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan dan kegagalan organisasi bergantung pada kinerja dan kontribusi para karyawannya. Oleh sebab itu, organisasi perlu menumbuhkan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal (Hasibuan, 2021).

Motivasi kerja memegang peran penting dalam mendorong individu untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab. Menurut Robbins dan Judge (2020), motivasi merupakan kesediaan seseorang untuk mengeluarkan upaya tinggi guna mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu. Artinya, semakin tinggi motivasi seseorang, semakin besar pula dorongan untuk berprestasi dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Dalam konteks organisasi modern, motivasi tidak hanya bersumber dari faktor finansial seperti gaji dan bonus, tetapi juga dari aspek non-finansial seperti pengakuan, penghargaan, peluang karier, serta hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi akan memiliki karyawan dengan tingkat loyalitas dan kinerja yang lebih baik dibandingkan perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan psikologis pekerjanya.

Selain motivasi, faktor disiplin kerja juga menjadi unsur penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Menurut Sutrisno (2021), disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Disiplin kerja yang baik akan mendorong terciptanya keteraturan, tanggung jawab, dan efektivitas kerja dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, menjaga etika profesional, serta menggunakan sarana kerja secara efisien. Dengan demikian, disiplin kerja berperan sebagai fondasi dalam pembentukan budaya kerja yang produktif dan profesional.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (dalam Salam et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Moeheriono (2020) menambahkan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari bagaimana proses pekerjaan dilakukan secara etis, efisien, dan sesuai dengan standar yang berlaku. Dengan demikian, peningkatan motivasi dan disiplin kerja merupakan strategi penting dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan agar lebih optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera pada bulan September 2025, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Hasil wawancara informal dengan bagian Human Capital menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat, kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menunjukkan penurunan semangat kerja terutama setelah diberlakukannya sistem rotasi dan target kerja baru. Selain itu, partisipasi karyawan dalam kegiatan pelatihan internal masih rendah karena sebagian besar menganggap kegiatan tersebut tidak memberikan manfaat langsung terhadap tunjangan atau penilaian kinerja. Dalam pengamatan langsung, hubungan antar rekan kerja juga terlihat kurang harmonis, yang berdampak pada kurang efektifnya komunikasi dan kerja sama tim. Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa masih ada permasalahan pada aspek motivasi dan disiplin kerja yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Kondisi tersebut diperkuat dengan laporan internal perusahaan tahun 2024 yang menunjukkan bahwa target produktivitas kerja belum sepenuhnya tercapai, terutama di bagian operasional dan administrasi lapangan. Beberapa indikator seperti ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kepatuhan terhadap jadwal kerja, dan penyelesaian target bulanan masih di bawah standar perusahaan. Hal ini menandakan bahwa dorongan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik belum berjalan optimal, serta pengawasan terhadap kedisiplinan belum diterapkan secara konsisten. Dengan kata lain, terdapat kesenjangan antara harapan manajemen terhadap kinerja karyawan dengan kondisi riil yang terjadi di lapangan.

Temuan lapangan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Sari dan Rinaldi (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa transportasi di Sumatera Utara. Sementara itu, Putra dan Hidayat (2023) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor BUMN. Namun, hasil penelitian Nuraini (2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan lingkungan kerja dan kepemimpinan yang efektif. Perbedaan hasil temuan tersebut memperlihatkan bahwa masih terdapat ketidakkonsistenan empiris (research gap) mengenai seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin

terhadap kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelabuhan dan logistik seperti PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera Utara.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi, berdasarkan hasil observasi dan data empiris, masih terdapat indikasi lemahnya motivasi serta kedisiplinan yang berdampak pada kinerja di lingkungan PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak manajemen dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif serta menjadi bahan rujukan akademik bagi penelitian selanjutnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regioanal Sumatera, beralamat Jl. Lingkar Pelabuhan No.1, Bagan Deli, Medan Kota Belawan, Sumatera Utara. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan sebagai variabel (X_1) dan Fasilitas Kerja sebagai Variabel (X_2) Terhadap Kinerjasebagai variabel(Y) Sedangkan waktu Penelitian yang penulis rencanakan akandilaksanakan mulai bulan September 2024 sampai dengan bulan November 2024. Menurut Nawawi (2011 : 141) menyebutkan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif ataupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera yaitu berjumlah 119 orang karyawan. Menurut Arikunto (2012 : 107) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Lebih lanjut beliau menyatakan : "sampel adalah pemilihan wakil dari seluruh objek penelitian. Dengan demikian sampel adalah sebagian atau wakil yang akan diteliti. Hadari mengatakan sebagian individu yang diselidiki itu disebut sampel atau contoh". Sampel dalam penelitian ditetapkan berdasarkan ketentuan rumus Slovin dengan presisi 5% dengan sampel 96 orang pegawai.. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, Uji Determinasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.412	3.234		.911	.005
	Motivasi	.047	.109	.040	2.428	.001
	Disiplin	.489	.102	.445	4.785	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 1tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut : Y = 9.412+0.047X1+0.489X2

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas. Nilai konstanta sebesar 9.412, hal ini menyatakan bahwa jika faktor motivasi dan disiplin kerja diabaikan maka nilai kinerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera 9.412%. Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0.047, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikkan 1% faktor motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional

Sumatera sebesar 0.047%. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.489, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikkan 1% faktor disiplin kerja maka akan meningkatkan Kinerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera sebesar 0.489%.

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Table 2. Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.412	3.234		.911	.005
	Motivasi	.047	.109	.040	2.428	.001
	Disiplin	.489	.102	.445	4.785	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui OUT PUTSPSS " Coeficients" nilai Thitung variabel motivasi kerja sebesar 2.428 karena nilai Thitung > Ttabel (2.428 >1.985) dan nilai ignifikansi 0.01< 0.05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel diatas diketahui OUT PUTSPSS " Coeficients" nilai Thitung variabel disiplin kerja sebesar 4.785 karena nilai Thitung >Ttabel (4.785 >1.985) dan nilai signifikansi 0.00< 0.05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. ArtinyaVariabel disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya".

Table 3. Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.215	2	58.608	12.012	.000[b]
	Residual	453.743	93	4.879		
	Total	570.958	95			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai fhitung >ftabel (12.012>3.094) dan nilai signifikasi 0.000 < 0.05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasidan disiplin kerja secara simultandapat meningkatkan inerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut : Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera. Variabel motivasi kerja dan dsisplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Latief. (2018). Analisis Pengaruh Produk, Harga, Lokasi dan Promosi terhadap Minat Beli Konsumen pada Warung Wedang Jahe (Studi Kasus Warung Sido Mampir di Kota Langsa). Jurnal Manajemen dan Keuangan. Vol.7, No.1.

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235– 246.

A. H. Maslow (1943) A Theory of Human Motivation. Originally Published in Psychological Review, 50, 370-396.

Agustini, Faizah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan.* Medan: Madenatera.

Arikunto, Surhasimi (2012). Prosedur Penelitian Penelitian Pendekatan Suatu Praktek, Rhineka Cipta, Jakarta

Azuar Juliandi, Irfan dan Saprinal Manurung. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Medan: UMSU Press.

Edison, Anwar, Komariyah, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta

Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta

Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan.* Bandung: Alfabeta

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta

Handoko . (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Unit Transmisi Jawa Bagian Tengah Unit.Manajemen Personalia Manusia , 87.

Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi SDM , Pengawasan. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revis. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativit.*

Isvandiari dan Bagus Al Idris, 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. Jurnal JIBEKA, 12 (1): 17-22.

Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis, 18, 145–158.

Kamaroellah, 2014, Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja), Surabaya: Pustaka Radja.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Mardi. 2016. Sistem Informasi Akuntansi. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.

Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.

Mathis, Robert L Dan Jackson, John H, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.

Moeheriono. (2020). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurshipand Technology (IJESET)*, *1*(1), 50–64. https://doi.org/https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27.

Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. Jurnal Online Internasional & Nasional,4(1), 61–76.

Nuraini, S. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 85–94.

Nawawi, Hadari. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gadjah Mada University press, Yogyakarta.

Putra, A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sektor BUMN. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Indonesia*, 5(1), 47–56.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku organisasi* (edisi ke-18). Jakarta: Salemba Empat.

Salam, R., Rinaldi, M., & Sari, D. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Terapan*, 3(4), 150–160.

Sari, D., & Rinaldi, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa transportasi di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Nusantara*, 4(2), 112–123.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.

Singodimejo dalam (Sutrisno, Edy. 2017). Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia. Jakarta: Kencana.

Sintaasih, D. K. (2017). *"Pengantar Perilaku Organisasi"*.

Simamora Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN.

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2(1), 420–429.

Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muhammad Lutfi. (2012). Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan: USU Press.

Situmorang dan Lutfi M. 2014. Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan: USU Press.