

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centralindo Energia Depok

Hernawati¹, Elly Siti Nurliyah²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia, Depok (hernaena7@gmail.com)

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia, Depok (elly.siti@stiambi.ac.id)

Article Info

Article history:

Received Sept 02, 2026

Revised Sept 16, 2026

Accepted Okt 12, 2026

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan,
Regresi Linear Sederhana, PT
Centralindo Energia.

Keywords:

Work Discipline, Employee
Performance, Simple Linear
Regression, PT Centralindo
Energia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Centralindo Energia Depok. Masalah utama yang dihadapi perusahaan adalah tingginya tingkat keterlambatan karyawan, kelelahan operasional akibat perangkap tugas, serta kurangnya kepatuhan terhadap penggunaan alat pelindung diri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Centralindo Energia Depok sebanyak 30 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert interval, wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data memanfaatkan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 24.0, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, analisis korelasi Pearson, koefisien determinasi (R^2), regresi linear sederhana, dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen variabel disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) terbukti valid dan reliabel. Data berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. 0,200 > 0,05. Koefisien korelasi sebesar 0,534 mengindikasikan adanya hubungan dengan tingkat keeratan sedang. Koefisien determinasi sebesar 0,285 menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi sebesar 28,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 71,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $Y = 17,667 + 0,441X$. Uji t menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,339 > t_{tabel} 1,701 dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Centralindo Energia Depok.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline on employee performance at PT Centralindo Energia Depok. The primary problems identified include high employee lateness rates, operational fatigue due to multi-tasking, and lack of compliance regarding safety equipment usage. This research adopts a quantitative approach using descriptive and verificative methods. The study population comprises all 30 employees of PT Centralindo Energia Depok, with sampling conducted using a census or saturated sampling technique. Data were collected via Likert-scale questionnaires, interviews, direct observation, and literature review. Data analysis was executed using SPSS version 24.0, involving validity, reliability, Kolmogorov-Smirnov normality tests, Pearson correlation, coefficient of determination (R^2), simple linear regression, and hypothesis testing (t-test). The results confirm that all instrument items for work discipline (X) and employee performance (Y) are valid and reliable. The dataset is normally distributed (Asymp. Sig. 0.200 > 0.05). The correlation

coefficient of 0.534 reflects a moderate relationship. The coefficient of determination ($R^2 = 0.285$) indicates that work discipline accounts for 28.5% of the variance in employee performance, while 71.5% is driven by unexamined factors. The simple linear regression equation is $Y = 17.667 + 0.441X$. The t-test yields $t_{count} = 3.339 > t_{table} = 1.701$ with a significance level of $0.002 < 0.05$, leading to the rejection of H_0 and acceptance of H_1 . In conclusion, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT Centralindo Energia Depok.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Hernawati
 Program Studi Manajemen
 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia. Jl. Akes UI No. 89 Depok – Jawa Barat
 Email: hernaena7@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pengertian Perseroan Terbatas menurut Undang-Undang PT No. 40 Tahun 2007 Pasal 1 menyatakan bahwa Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang serta peraturan pelaksanaannya. Perseroan terbatas merupakan badan usaha di mana besarnya modal tercantum dalam anggaran dasar. Kekayaan perusahaan terpisah dari kekayaan pribadi pemilik perusahaan sehingga memiliki harta kekayaan sendiri. Setiap pemilik saham mempunyai tanggung jawab yang terbatas, yaitu sebesar saham yang dimilikinya. Apabila perusahaan memperoleh keuntungan, maka keuntungan tersebut dibagikan kepada pemegang saham dalam bentuk deviden yang besarnya tergantung pada performa finansial perseroan.

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakikatnya merupakan modal utama dan memegang peranan paling penting dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Perusahaan dituntut untuk mengelola SDM sebaik mungkin demi menghadapi persaingan bisnis yang kian kompetitif. SDM merupakan aspek krusial untuk menunjang produktivitas dan eksistensi perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan dan perusahaan saling membutuhkan. Bagi karyawan, keberhasilan kerja menjadi ajang aktualisasi potensi diri dan pemenuhan kebutuhan hidup, sedangkan bagi organisasi, keberhasilan karyawan menjadi sarana utama menuju pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan.

PT Centralindo Energia merupakan pelaku bisnis yang berfokus pada bidang fabrikasi, mechanical electrical, penyewaan dan penjualan Generator Set (Genset), suku cadang, serta jasa service maintenance yang terus berkembang di dukung oleh tenaga ahli berpengalaman. Perusahaan yang beralamat di Jl. M. Kahfi, Ciganjur, Jakarta ini memiliki 30 orang karyawan yang terbagi ke dalam bagian administrasi, kepala produksi, helper, dan operator. Jam kerja

resmi ditetapkan mulai pukul 08.30 WIB sampai dengan 17.30 WIB dengan waktu istirahat selama satu jam (12.00–13.00 WIB). Namun, berdasarkan hasil pengamatan awal, kedisiplinan pegawai PT Centralindo Energia dalam hal kehadiran dinilai belum maksimal. Banyak pegawai yang datang melebihi batas waktu yang telah ditentukan, sebagaimana tercantum dalam resume rekapitulasi absensi bulan Agustus sampai Oktober 2019 pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Resume Absensi Karyawan Agustus – Oktober 2019

Bulan Terlambat 2-3x Terlambat 4x Terlambat >4x

Agustus 2019 5 orang 5 orang 7 orang

September 2019 8 orang 7 orang 7 orang

Oktober 2019 6 orang 8 orang 5 orang

Sumber: PT Centralindo Energia (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa masih terdapat sebagian besar karyawan yang datang terlambat setiap bulannya serta memiliki tingkat absensi yang tinggi (baik alpa, izin, maupun sakit). Hal ini menandakan kurangnya disiplin kerja karyawan PT Centralindo Energia. Akibatnya, jam kerja efektif berkurang sehingga penyelesaian pekerjaan tidak maksimal; tugas yang seharusnya rampung dalam satu hari terpaksa mundur menjadi dua hingga tiga hari. Wawancara dengan Kepala Operasional mengonfirmasi bahwa penurunan kinerja dan ketidakpastian pengiriman barang kepada konsumen menjadi masalah kritis yang dipicu oleh tingginya pelanggaran disiplin. Lemahnya pengawasan absensi harian, pengerjaan tugas tanpa pembagian kerja yang proporsional (satu orang mengerjakan beban dua hingga tiga orang), serta tidak digunakannya alat keselamatan kerja (APD) saat mengoperasikan mesin berbahaya menjadi fenomena harian yang menurunkan efisiensi dan kualitas pencapaian target perusahaan.

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, masalah-masalah yang dapat diidentifikasi meliputi:

- Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Centralindo Energia?
- Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Centralindo Energia?
- Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Centralindo Energia?
- Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT Centralindo Energia?
- Apakah gaji atau upah mempengaruhi kinerja karyawan PT Centralindo Energia?
- Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Centralindo Energia?

1.2 Batasan Masalah

Guna menghindari penyimpangan dan kesimpangsiuran pembahasan, penelitian ini dibatasi pada variabel Disiplin Kerja sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y) pada PT Centralindo Energia Depok.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Centralindo Energia Depok?
2. Sebesar apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Centralindo Energia Depok?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Mendapatkan informasi dan data empiris mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Memperoleh kajian ilmiah mengenai besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Centralindo Energia Depok.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoritis dan praktis: (a) Bagi Akademisi, sebagai referensi ilmiah tambahan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin dan kinerja; (b) Bagi Praktisi/Perusahaan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen PT Centralindo Energia Depok dalam merumuskan kebijakan kedisiplinan demi meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Umum STIE MBI

Sesuai dengan visi kelembagaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia (STIE MBI) Jakarta, kurikulum dirancang agar lulusannya cerdas di bidang manajemen, cerdas di bidang bisnis, dan berkarakter Indonesia. Oleh karena itu, bagian ini menguraikan secara singkat tiga pilar utama tersebut.

2.1.1 Fungsi Manajemen (POAC)

Menurut Robbins dan Coulter (2012), manajemen adalah kegiatan yang melibatkan koordinasi dan pengawasan aktivitas kerja agar pekerjaan berjalan secara efektif dan efisien. Efisien berarti memperoleh hasil maksimal dengan input minimal, sedangkan efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar demi pencapaian tujuan. Terry dan Rue (2010) membagi fungsi manajemen menjadi empat bagian (POAC): (1) Planning (Perencanaan); (2) Organizing (Pengorganisasian); (3) Actuating (Pelaksanaan); dan (4) Controlling (Pengendalian).

2.1.2 Fungsi Bisnis

Bisnis adalah organisasi yang menjual barang atau jasa kepada konsumen untuk memperoleh laba (Kasmir & Jakfar, 2012). Menurut Gitusudarmo (2014), fungsi bisnis adalah menciptakan nilai kegunaan (utility) suatu produk. Fungsi bisnis terbagi menjadi empat: Fungsi Pemasaran, Fungsi Produksi, Fungsi SDM, dan Fungsi Keuangan.

2.1.3 Pilar Kebangsaan Indonesia

Menurut Kaelan (2016), penyelenggaraan bisnis di Indonesia harus dilandasi oleh empat pilar kebangsaan: (1) Pancasila; (2) UUD 1945; (3) Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI); dan (4) Bhinneka Tunggal Ika.

2.2 Kajian Pustaka Teoritis

2.2.1 Pengertian Manajemen dan MSDM

Handoko (2013) mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha para anggota organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cabang khusus yang memfokuskan pada penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM (Handoko, 2012). Dessler (2015) menambahkan bahwa MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan.

2.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen SDM

Menurut Hasibuan (2013), fungsi MSDM mencakup 11 fungsi operasional: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian.

2.2.3 Kinerja Karyawan

Moeheriono (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan. Menurut Mangkunegara (2013), indikator kinerja meliputi: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerjasama, dan Inisiatif. Edison et al. (2016) mengelompokkan dimensi kinerja ke dalam 4 aspek: Target, Kualitas, Waktu Penyelesaian, dan Taat Asas.

2.2.4 Disiplin Kerja

Siswanto (2010) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Hasibuan (2012) menekankan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan bersukarela menaati aturan. Siswanto (2010) merumuskan 5 indikator disiplin kerja: Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, dan Etika kerja.

2.3 Studi Empiris

Penelitian relevan dilakukan oleh Syafrina (2016) dari STIE Riau dengan judul 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru'. Penelitian tersebut menggunakan sampel jenuh sebanyak 32 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan ($r = 0,662$) serta kontribusi pengaruh (R^2) sebesar 43,8%.

2.4 Profil PT Centralindo Energia

PT Centralindo Energia didirikan pada tahun 2011 di Jakarta. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jual-beli dan penyewaan Genset, jasa service maintenance, fabrikasi, dan konstruksi ringan. Visi perusahaan adalah menjadi perusahaan energi yang terus berkembang pesat dan berinovasi.

2.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran menempatkan Disiplin Kerja sebagai variabel independen (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y). Formulasi hipotesis:

- H_1 : Diduga terdapat hubungan dan pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Centralindo Energia Depok.
- H_0 : Diduga tidak terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Centralindo Energia Depok.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif (Sujarweni, 2014). Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis hubungan kausalitas.

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Centralindo Energia Depok yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sensus atau sampel jenuh (Widodo, 2017). Seluruh anggota populasi sebanyak 30 karyawan dijadikan sebagai responden penelitian.

3.2 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah PT Centralindo Energia Depok (Arikunto, 2016). Objek penelitian adalah Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) (Sugiyono, 2012).

3.3 Operasionalisasi Variabel

Pengukuran variabel menggunakan Skala Interval Likert 5 poin: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) hingga 5 = Sangat Setuju (SS). Rincian operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Kinerja (Y) (Moeheriono, 2012)	Kuantitas, Kualitas, Waktu, Kerjasama, Efektivitas	Pencapaian target, ketelitian, ketepatan waktu, kerjasama, tanggung jawab.	Interval	Y1- Y8
Disiplin (X) (Hasibuan, 2012; Siswanto, 2010)	Kehadiran, Kewaspadaan, Standar Kerja, Aturan, Etika	Absensi, ketelitian, penggunaan ID card, APD, kepatuhan, keharmonisan.	Interval	X1- X8

3.4 Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Data primer diperoleh melalui wawancara, observasi, dan kuesioner kepada 30 responden. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS v24.0 mencakup uji validitas, reliabilitas, normalitas Kolmogorov-Smirnov, korelasi Pearson, koefisien determinasi (R^2), regresi linear sederhana ($Y = a + bX$), dan uji t.

Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data dan Profil Responden

Penelitian dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT Centralindo Energia Depok. Tabel 4.1 menyajikan ringkasan persepsi responden untuk variabel X dan Y.

Tabel 4.1 Resume Persepsi Responden Variabel X dan Y

Var	Metrik	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
X	Total	125	125	132	130	128	120	116	129
	Mean	4,17	4,17	4,40	4,33	4,27	4,00	3,87	4,30
Y	Total	122	126	103	125	118	126	127	126
	Mean	4,07	4,20	3,43	4,17	3,93	4,20	4,23	4,20

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Profil demografi responden (N = 30): Jenis Kelamin: Pria 18 (60,0%), Wanita 12 (40,0%). Usia: 15–21 th 2 (6,7%), 21–26 th 21 (70,0%), 27–35 th 6 (20,0%), 36–40 th 1 (3,3%). Masa Kerja: <1 th 4 (13,3%), 1–2 th 15 (50,0%), 3–5 th 7 (23,3%), 5–10 th 4 (13,3%). Pendidikan: SMP 1 (3,3%), SMA/SMK 22 (73,3%), D3 2 (6,7%), S1 5 (16,7%).

4.2 Deskripsi Statistik dan Pengujian Instrumen

Statistik Deskriptif: Variabel Disiplin Kerja (X) memiliki Mean = 33,50; Median = 33,50; Mode = 31; Std. Dev = 3,758; Min = 20; Max = 40. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki Mean = 32,43; Median = 32,00; Mode = 31; Std. Dev = 3,104; Min = 26; Max = 40.

Uji Validitas & Reliabilitas: Seluruh butir X1–X8 dan Y1–Y8 memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,374). Nilai Cronbach's Alpha X = 0,864 dan Y = 0,811 ($> 0,374$), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel.

4.3 Hasil Uji Regresi dan Uji Hipotesis

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. 0,200 $> 0,05$ (data berdistribusi normal). Ringkasan analisis regresi dan hipotesis disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Ringkasan Analisis Statistik Regresi & Hipotesis

Pengujian Statistik	Nilai Output	Interpretasi
Uji Normalitas K-S	Sig = 0,200	Berdistribusi Normal
Korelasi Pearson (R)	0,534	Hubungan Sedang
Determinasi (R Square)	0,285 (28,5%)	Kontribusi Disiplin 28,5%
Konstanta Regresi (a)	17,667	Kinerja Awal

Pengujian Statistik	Nilai Output	Interpretasi
Koefisien Regresi (b)	0,441	Dampak Positif Disiplin
Uji Hipotesis t-Test	t = 3,339; Sig = 0,002	t_hitung > 1,701; H ₁ Diterima

4.4 Pembahasan

Persamaan regresi $Y = 17,667 + 0,441X$ membuktikan bahwa peningkatan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai $t_{hitung} (3,339) > t_{tabel} (1,701)$ dengan Sig. $0,002 < 0,05$ menegaskan pengaruh signifikan tersebut. Temuan ini didukung oleh temuan indikator terendah: X7 (ID Card = 3,87), Y3 (ketelitian = 3,43), dan Y5 (ketepatan waktu = 3,93). Hasil ini secara empiris memperkuat penelitian Syafrina (2016) serta teori Hasibuan (2013) dan Sutrisno (2013).

5. KESIMPULAN

1. Persamaan regresi linear sederhana $Y = 17,667 + 0,441X$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,441 poin.
2. Korelasi Pearson $R = 0,534$ mengindikasikan hubungan positif tingkat sedang antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,285$ menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi sebesar 28,5% terhadap kinerja, sedangkan 71,5% dijelaskan oleh variabel lain.
4. Uji t membuktikan $t_{hitung} (3,339) > t_{tabel} (1,701)$ dengan Sig. $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima (terdapat pengaruh positif dan signifikan).
5. Hasil penelitian ini secara empiris konsisten dan mendukung penelitian terdahulu oleh Syafrina (2016).

6. SARAN

6.1 Saran Praktis bagi Perusahaan

- Meningkatkan pengawasan dan ketertiban penggunaan atribut kerja (ID card).
- Menyelenggarakan pelatihan ketelitian dan menyusun SOP kerja berganda untuk menekan frekuensi kesalahan operasional.
- Pemberlakuan pengawasan jam kerja serta sistem reward & punishment yang transparan untuk mengurangi keterlambatan.

6.2 Saran Akademis

- Menambahkan variabel bebas lain (kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja) untuk memperluas daya jelaskan model.

- Memperluas sampel dan cakupan sektor industri pada penelitian mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka di bawah ini disusun menggunakan format APA Style (American Psychological Association 7th Edition) berurutan secara alfabetis dengan format gantung (hanging indent):

- Abdullah, M. M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Aswaja Pressindo.
- Aditya Reza, R. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santoso Perkasa Banjarnegara (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2015). Human resource management (14th ed.). Pearson Education.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta.
- Gitusudarmo, I. (2014). Manajemen pemasaran. BPFE.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. BPFE.
- Handoko, T. H. (2013). Manajemen (Ed. 2). BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia (Ed. rev.). PT Bumi Aksara.
- Kaelan, M. S. (2016). Pendidikan Pancasila (Ed. reformasi). Paradigma.
- Kasmir, & Jakfar. (2012). Studi kelayakan bisnis (Ed. 8). Kencana.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen sumber daya manusia (J. Sadeli & P. H. Bayu, Penerj.; Buku 1). Salemba Empat.
- Moehariono. (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. RajaGrafindo Persada.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2010). Manajemen sumber daya manusia: Mencapai keunggulan bersaing. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). Management (11th ed.). Pearson Education Limited.
- Siswanto, B. (2010). Manajemen tenaga kerja rancangan dalam pendayagunaan dan pengembangan unsur tenaga kerja. Sinar Baru.
- Sugiyono. (2010). Statistika untuk penelitian. Alfabeta.



- Sugiyono. (2012). Memahami penelitian kualitatif. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). Metode penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami. PT Pustaka Baru.
- Supardi, I. (2003). Lingkungan hidup dan kelestariannya. PT Alumni.
- Sutrisno, E. (2013). Manajemen sumber daya manusia (Ed. 1). Kencana.
- Syafrina, N. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru (Skripsi tidak diterbitkan). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Pekanbaru.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2010). Dasar-dasar manajemen (Ed. 11). PT Bumi Aksara.
- Widodo. (2017). Metodologi penelitian populer dan praktis. Rajawali.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Pustaka Pelajar.
- Yani, M. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Mitra Wacana Media.