

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ada PT. Melody Lestari Madani Palabuhanratu Sukabumi

Angga Pramadista Sudrajat

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi
anggapramadista@stiepgri.ac.id

Received: 11.06.2022

Revised: 20.06.2022

Accepted: 28.06.2022

ABSTRACT

Work Discipline has an important role in improving Employee Performance in an organization. To achieve a common goal, people in organizations need to foster togetherness by following the control of their leaders. With this control, differences in desires, desires, volition, feelings, needs and others are met to be moved in the same direction. To analyze the influence of Work Discipline on Employee Performance at the PT. Melody Lestari Madani Palabuhanratu Sukabumi, researchers used correlation analysis, which was an analysis of the relationship between discipline and employee performance. The results of SPSS calculations from 20 respondents indicate that the value of the correlation coefficient (r) is worth 0.873, meaning that work discipline has a very strong relationship with employee performance. Based on the results of the regression analysis, the constant value (a) is 0.1206 and the regression coefficient (b) is 0.769, it can be written in the regression equation, namely $Y = 0.1206 + 0.769$. The regression equation means that if the Work Discipline rises by 1 point then Employee Performance will increase by 0.769 points. If If Work Discipline rises 2 points then Employee Performance rises 2×0.769 which is 1.538 assuming a constant value of 0.1206. From the results of the analysis of determination shows the coefficient of determination is 0.762 or 76,2%, which means that work discipline affects employee performance by 76,2% and 23,8% is influenced by other factors.

Keywords: *Employee performance, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusia sebagai aktor utama dalam suatu perusahaan, padahal sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Karena sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif dalam pengelolaan suatu organisasi, tanpa sumber daya manusia, terlepas dari ukuran yang tidak dapat dikelola oleh suatu perusahaan. Secanggih apapun teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal dan material yang tepat, tanpa sumber daya manusia sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan tidak ada artinya tanpa sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia di perusahaan harus dikelola secara profesional untuk mencapai

keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan ini merupakan kunci terpenting bagi perusahaan untuk berkembang secara produktif dan wajar.

[1] menyatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, cakap dan memperhatikan pencapaian tujuan organisasi. Seperti disebutkan, dimensi utama dari sisi sumber daya adalah kontribusi kepada organisasi sedangkan dimensi utama manusia adalah perlakuan terhadap kontribusi yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapasitas hidup.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari seberapa besar kinerja yang dapat dicapai oleh sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi, perusahaan membutuhkan kinerja tinggi dari semua karyawannya. Menurut pendapat [2], “Kinerja merupakan hasil usaha karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal ini ditentukan oleh pekerjaan mereka dalam memenuhi tanggung jawab mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka..

Selanjutnya Hasibuan (2002:42) menjelaskan: “Kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya atas dasar keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu”. Prestasi kerja merupakan gabungan dari dua faktor, yaitu: keterampilan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan penjelasan atas pendelegasian tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan karyawan.

Pentingnya mempromosikan dan meningkatkan produktivitas karyawan tidak dapat dilebih-lebihkan. Hal ini penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan peraturan perusahaan ditetapkan dan disetujui oleh manajemen perusahaan. Disiplin adalah salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja seseorang. Disiplin adalah bagian penting dari budaya perusahaan mana pun, dan itu harus diajarkan kepada semua orang, mulai dari karyawan tingkat bawah hingga eksekutif. Cara paling mendasar untuk mendisiplinkan karyawan adalah dengan mengatur jam kerja mereka. Jika waktu tersebut sering terlampaui, maka dapat dikatakan pegawai menjadi tidak disiplin yang berujung pada rendahnya produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Ini memiliki dampak yang signifikan pada waktu yang terbuang, yang seringkali menghabiskan biaya lebih dari yang dianggarkan.

Disiplin kerja merupakan perangkat untuk berkomunikasi antara manajer dengan disiplin kerja kinerja karyawan karyawannya supaya semua komponen yang ada bersedia dan rela untuk

mentaati norma pertauran yang dikeluarkan perusahaan. [3], [4], [5], [6], dan (Patandung & Deni, 2020)

Demikian juga yang terjadi pada PT. Melody Lestari Madani yang mengalami kendala dalam menghadapi disiplin kerja karyawan dan kinerja perusahaan dalam mencapai target produksi yang telah ditentukan. PT. Melody Lestari Madani adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha penyediaan Air Minum Dalam Kemasan dengan merk dagang “AIRATU” yang dibangun pada tahun 1999 berkedudukan di Jl. Kelapa 1 (satu) Sukawayana Desa Cikakak Kecamatan Cikakak Palabuhanratu Sukabumi.

Saat ini karyawan PT. Melody Lestari Madani terbagi menjadi bagian distribusi, produksi dan gudang serta bagian keuangan. Wilayah pemasaran mencakup seluruh wilayah Palabuhanratu, Jampang dan Banten. Peluang PT. Melody Lestari Madani untuk meraih pasar sangat besar karena PT. Melody Lestari Madani merupakan satu – satunya perusahaan air minum di wilayah Palabuhanratu, hal ini dapat mempengaruhi waktu dan jarak tempuh pengiriman kepada konsumen menjadi lebih dekat dan lebih cepat, dibandingkan perusahaan – perusahaan sejenis yang berdomisili di daerah luar Palabuharatu seperti Cicurug, Bogor dan sekitarnya..

Kinerja dan disiplin sangat berkaitan erat dalam perjalanan sebuah perusahaan yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab sesuai dengan tugas dan target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Adapun masalah – masalah yang saat ini ada di PT. Melody Lestari Madani yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai kinerja karyawan yang dirasa belum optimal karena target produksi belum dapat di capai, serta target penjualan dan permintaan pasar belum dapat dipenuhi, hal ini terjadi karena faktor – faktor internal di dalam perusahaan, salah satu faktornya adalah Karyawan perlu didisiplinkan ketika mereka tidak masuk kerja atau lembur. Ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti mengeluarkan peringatan, penangguhan, atau pemecatan., banyak karyawan yang hadir melebihi jam kerja yang telah di tentukan, sehingga jadwal pelaksanaan kerja produksi dan distribusi menjadi terhambat. Bagi seorang pedagang waktu adalah uang, ketepatan waktu pengiriman barang menjadi modal utama untuk mendapatkan kepercayaan konsumen. Tanpa kehadiran yang teratur, pengawasan kehadiran karyawan menjadi lemah., sering terjadi karyawan mangkir di hari kerja tanpa adanya alasan yang jelas atau pemberitahuan kepada pihak manajemen, sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, terutama pada target produksi yang telah ditetapkan karena proses produksi tidak dapat dilakukan oleh individu melainkan berkelompok.

Kapasitas produksi PT. Melody saat ini rata – rata hanya mencapai 1200 karton per hari, hasil produksi saat ini masih jauh dari target penjualan perusahaan yaitu 2000 karton perhari, kurangnya hasil produksi sangat berpengaruh terhadap kinerja bagian distribusi dan konsumen/agen, karena 60 % konsumen/agen datang ke gudang untuk mengambil atau membeli produk secara langsung dan kemudian di distibusiikan kembali ke toko – toko kecil di wilayah palabuhanratu dan sekitarnya. Sering terjadi konsumen/agen harus menunggu produk di gudang hingga berjam jam karena keterlambatan ketersediaan produk dari bagian produksi, hal ini jelas membuat karyawan bagian gudang kewalahan menangani konsumen yang kecewa karena waktu pendistribusian menjadi terhambat, jika distribusi atau penjualan produk terganggu maka berpengaruh juga terhadap cash flow perusahaan yang berarti berpengaruh terhadap penyediaan bahan pendukung produksi itu sendiri, peluang untuk mendapatkan pasar juga akan terganggu jika pengiriman barang terhadap konsumen selalu terkendala dengan ketepatan waktu.

Menurut pengamatan penulis selisih hasil produksi dengan target penjualan perusahaan dan permintaan konsumen sebenarnya dapat diatasi dengan kedisiplinan, jika setiap karyawan dapat mendisiplinkan diri untuk hadir tepat waktu maka hasil produksi dan kinerja distribusi dapat ditingkatkan, sehingga pesanan konsumen dapat terpenuhi tepat waktu pula, dengan pengambilan langsung ke gudang menjadi keuntungan bagi kedua belah pihak antara perusahaan dan konsumen, keuntungan bagi perusahaan adalah dapat menghemat biaya distribusi dan waktu pengiriman barang, bagi konsumen/agen terdapat selisih harga yang dapat meningkatkan keuntungan penjualan dan waktu penerimaan barang lebih cepat dari pada menunggu jadwal pengiriman dari perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi seberapa baik seseorang melakukan - yaitu, faktor individu, faktor aktivitas, dan faktor lingkungan. Variabel pribadi mengacu pada faktor-faktor yang menentukan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas. Ini dapat mencakup hal-hal seperti basis pengetahuan seseorang, keahlian, kepercayaan diri, motivasi intrinsik, dan nilai-nilai pribadi. Variabel pekerjaan mencakup faktor-faktor yang dapat bervariasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan, seperti kompleksitas, ukuran presentasi, pemrosesan, dan respons dalam mode siaga. Faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja tugas mencakup semua keadaan di sekitarnya, termasuk tekanan waktu, tanggung jawab, tujuan, dan umpan balik dari orang-orang yang terlibat.

Dalam [7] Kinerja merupakan output pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerjanya lainnya. [3]

Sedangkan menurut [8], mendefinisikan :

“Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard)”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah keberhasilan keseluruhan pekerjaan selama periode waktu tertentu dan bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan dipandu oleh standar, tujuan, atau kriteria kinerja yang disepakati bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metodologi literature review. Metodologi ini melibatkan membaca, menganalisis, dan mengklasifikasikan literatur untuk mengidentifikasi atribut kunci yang terkait dengan modal intelektual hijau dan akuntansi manajemen lingkungan. Jika tinjauan pustaka dilakukan dalam beberapa langkah, penulis terlebih dahulu melakukan tinjauan pustaka terhadap materi pembelajaran dengan menggunakan beberapa kata kunci yang relevan dengan tujuan penulis. “Green Intellectual Capital”, ‘Environmental Management Accounting’, ‘Sustainable Development’, ‘Kinerja Lingkungan’. Kedua, Penelitian ini kemudian dilakukan dengan menggunakan beberapa database elektronik termasuk ProQuest, Google Scholar, Open Knowledge Maps, Publish and Perish, Springer, National Library dan Researchgate. Ketiga, kriteria seleksi digunakan dalam proses tinjauan pustaka. Artinya, penelitian ini akan digunakan dalam bentuk publikasi peer-review, jurnal berbahasa Indonesia dan Inggris, jurnal yang diterbitkan antara tahun 2017 hingga 2022..

Kriteria eksklusi dalam literatur ini menggunakan penelitian yang berkaitan dengan modal intelektual hijau dan akuntansi manajemen lingkungan, serta segala sesuatu yang dapat dikaitkan dengan faktor-faktor tersebut. Berdasarkan kriteria di atas, penulis menemukan 187 artikel yang cocok dengan kata kunci yang dibutuhkan. Analisis yang digunakan penulis adalah analisis isi berupa ringkasan bibliografi. Artikel yang diambil berdasarkan abstrak dan judul yang sesuai dengan kata kunci, disaring dan dicocokkan berdasarkan artikel yang benar dalam tabel matriks, 24 artikel diambil, dan pencarian literatur dilanjutkan..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji reliabilitas adalah untuk menguji apakah pertanyaan yang diberikan memiliki jawaban yang konsisten sehingga dapat dipercaya bahwa pertanyaan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji Realibilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai koefisien lebih besar daripada 0.60. Menguji reliabilitas instrumen variabel Disiplin Kerja dapat dianalisis melalui program komputer statistik SPSS 23. Nilai Cronbach Alpha yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,724	17

Nilai sebesar 0,724 nilai ini lebih besar dari 0,60 yang artinya instrumen variabel disiplin kerja reliabel.

Selanjutnya, hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen penelitian untuk variabel kinerja karyawan Berikut nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh:

Tabel 2
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,660	12

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,660 nilai ini lebih besar dari 0,60 yang artinya instrumen variabel kinerja karyawan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas ini menggunakan uji statistic *non parametric Kolmogorov Smirnov* (K-S) dalam program SPSS 23 dengan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka data distribusi normal, tetapi jika nilai Asymp.Sig.(2-tailed) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Tabel 3
Uji normalitas data disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		20	20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4,0500	4,3182
	Std. Deviation	,33418	,29421
Most Extreme Differences	Absolute	,159	,170
	Positive	,159	,128
	Negative	-,118	-,170
Test Statistic		,159	,170
Asymp. Sig. (2-tailed)		,197 ^c	,133 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Nilai Asymp.sig.(2-tailed) untuk Disiplin Kerja adalah sebesar 0,197 dan untuk Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,133 nilai ini lebih besar dari 0,05 yang artinya instrument variabel berdistribusi normal.

Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai hubungan yang linier, tetapi jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai hubungan yang linier

Tabel 4
Uji Linieritas Data

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	1,570	11	,143	15,354	,000
		Linearity	1,253	1	1,253	134,788	,000
		Deviation from Linearity	,317	10	,032	3,410	,048
	Within Groups		,074	8	,009		
	Total		1,645	19			

Nilai mean square adalah sebesar 0,1253 $> 0,05$ artinya data mempunyai hubungan yang linier.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Jika nilai Sig.Variabel independen $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas, dan jika nilai Sig.Variabel independen $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut ini hasil uji heterokedastisitas menggunakan program statistik komputer SPSS 23

Tabel 5
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,206	,411		,009
	Disiplin Kerja	,769	,101	,873	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai Sig. sebesar $0,00 < 0,05$, artinya data tidak sama (bukan homogen)

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Melody Lestari Madani tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada hasil analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat luas terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dengan nilai analisis koefisien determinasi sebesar 76,2 %, dan analisis korelasi sebesar 0,873 % yang berarti disiplin kerja dan kinerja memiliki pengaruh hubungan yang sangat tinggi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan, sulit bagi perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan, sikap disiplin seorang karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya, jika disiplin baik maka kinerja yang dihasilkan akan baik, tetapi jika disiplinnya kurang baik maka dapat dipastikan kinerja yang dihasilkan pasti tidak akan memenuhi standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini akan berdampak pada stabilitas perusahaan dan dapat menyebabkan kebangkrutan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Fudin Zainal Abidin mahasiswa Fakultas Ekonomi

Universitas Winaya Mukti Bandung tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung pada tahun 2013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. [9] juga menyatakan bahwa “disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin baik prestasi kerja yang dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.”.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Melody Lestari Madani, mengenai dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menyimpulkan bahwa:

1. Pada dasarnya disiplin kerja karyawan PT. Melody Lestari Madani cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden atas pertanyaan disiplin kerja dengan jumlah rata-rata 81
2. Kinerja karyawan pada PT. Melody Lestari Madani melakukannya dengan cukup baik, terbukti dari hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan kinerja dengan jumlah rata-rata 86,4
3. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Melody Lestari Madani meliputi:

1. manajemen PT. Melody Lestari Madani harus terus berupaya meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karena disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja
2. manajemen PT. Melody Lestari Madani harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja selain disiplin, yang berjumlah 23,8%, termasuk gaji, kompensasi dan kesejahteraan karyawan saat ini, sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik untuk mencapai kinerja yang optimal.
3. Karyawan yang kurang disiplin harus ditindak secara konsisten agar kinerja karyawan dapat meningkat

References

-
- [1] W. W. B dan K. Davis, *Human Resources and Personnel Management.*, New York: Me Graw - Hill, Inc., 1996.
 - [2] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2009.
 - [3] I. Permadi, "Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pada cv alam hijau sukabumi.," *Jurnal Ekonomak*, pp. 3(1), 24-31., 2017.
 - [4] T. G. N. S. & W. D. Rianto, "Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor kementerian Agama Kabupaten Sukabumi.," *Jurnal Ekonomak*, vol. 5, no. 1, pp. 121-128., 2019.
 - [5] E. & S. H. Lisnawati, "Pengawasan Melekat dan Reward & Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi pada Era Pandemi Covid19.," *Jurnal Ekonomak*, vol. 6, no. 3, pp. 116-127, 2020.
 - [6] S. Prakoso, D. Wiranta dan A. Lesmana, "Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PD. Alam Aneka Aroma Sukabumi.," *Jurnal Ekonomak*, pp. 60-67, 2020.
 - [7] T. Rianto dan E. Lisnawati, "Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri (JX).," *Jurnal Ekonomak*, pp. 59-68, 2021.
 - [8] W. Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
 - [9] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*, Jakarta: Bumi Aksara., 2013.
 - [10] R. G. Graff, E. D. Reiskin, A. L. White dan K. Bidwell, dalam *Snapshots of environmental cost accounting*, Washington, 1998.
 - [11] S. W. D. & L. A. Prakoso, "Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PD. Alam Aneka Aroma Sukabumi.," *Jurnal Ekonomak*, vol. 6, no. 1, pp. 60-67, 2020.