

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Pemanen Kelapa Sawit

Karakteristik adalah suatu sikap yang dimiliki seseorang yang menjadi suatu ciri khas orang tersebut yang biasanya terbentuk dengan sendirinya atau dipengaruhi oleh lingkungan atau orang-orang di sekitarnya. Karakteristik pemanen kelapa sawit meliputi umur, pengalaman, tanggungan keluarga dan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan keadaan karakteristik pemanen kelapa sawit dapat dilihat pada Tabel V-1 berikut:

Tabel V-1. Rata-rata Karakteristik Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa, 2017

No	Karakteristik	Satuan	Rata-rata
1	Umur	Tahun	33,87
2	Pengalaman	Tahun	5,67
3	Pendidikan	Tahun	12,03
4	Tanggungan	Orang	2,00

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel V-1 dapat dilihat bahwa karakteristik tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa rata-rata berumur 33,87 Tahun, pengalaman 5,67 Tahun, pendidikan selama 12,03 Tahun dan tanggungan 2,00 orang.

Tabel di atas menunjukkan bahwa umur memberikan gambaran tentang kesempatan yang dijalani seseorang dalam melakukan segala kegiatan kesehariannya untuk memenuhi kebutuhannya, memahami dan membentuk

kematangan berfikir sehingga dapat menjadi lebih produktif. Umur sangat menentukan kemampuan fisik dari seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa umur pemanen kelapa sawit termasuk dalam katagori produktif (umur produktif yaitu 18-45 Tahun), sehingga dalam melakukan pemanenan kelapa sawit sudah cukup baik.

Pengalaman sangat berpengaruh dalam pengembangan sektor pertanian karena pengalaman menyangkut dengan kemampuan seseorang pemanen dalam menyerap dan menerapkan berbagai inovasi yang sejalan dengan perkembangan teknologi usahanya. Tingkat pengalaman yang dimiliki tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa menunjukkan bahwa tenaga kerja pemanen kelapa sawit tersebut memiliki proporsi yang cukup besar, karena tingkat pengalaman yang dimiliki sudah cukup berpengalaman sehingga pengembangan teknologi mudah untuk diaplikasikan dan dengan pengalaman yang sudah cukup lama akan membawa dampak pada pendapatan atau keuntungan pemanen kelapa sawit.

Pendidikan rata-rata tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA), hal ini membuktikan bahwa tenaga kerja pemanen kelapa sawit memiliki pendidikan cukup baik dengan rata-rata usia tergolong sudah dewasa, sehingga dengan pendidikan yang sudah dijalani tenaga kerja pemanen kelapa sawit dapat menerima segala masukan atau saran dari orang lain agar tercapai keuntungan yang diharapkan. Menurut Adieutomo & Samosir (2010:23) “umur penduduk yang dibedakan menjadi 3 kelompok besar yaitu (1) penduduk usia muda, yaitu penduduk usia dibawah 15 tahun atau kelompok umur 0-14 th, (2)

penduduk usia remaja menuju dewasa yaitu penduduk umur 15 – 59 th. (3) penduduk usia lanjut yaitu penduduk 60 th +.

Karakteristik tenaga kerja pemanen kelapa sawit yang berhubungan dengan jumlah tanggungan juga merupakan suatu hal yang sangat erat hubungannya dengan pemanenan kelapa sawit. Jumlah tanggungan yang dimiliki keluarga pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa membuktikan bahwa pemanen memiliki tanggungan yang cukup.

## 5.2 Rata-rata Jawaban Kuisisioner Tentang Disiplin

Tanggapan tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa tentang disiplin yaitu:

Tabel V-2. Rata-rata Jawaban Kuisisioner Tentang Disiplin di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa, 2017

No	Pernyataan	(S)	(N)	(TS)	Rata-rata
		3	2	1	
1	Ketepatan waktu mendorong semangat dalam bekerja	16	10	4	2,40
2	Menjaga ketepatan waktu merupakan kesempurnaan hasil pekerjaan	14	11	5	2,30
3	Adanya penghargaan dalam bekerja melatih ketepatan waktu dalam bekerja	19	7	4	2,50
4	Adanya dukungan dari atasan dapat meningkatkan disiplin kerja	22	4	4	2,60
5	Mempunyai keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	10	15	5	2,17
6	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	19	8	3	2,53
7	Fasilitas yang ada dalam memanen kelapa sawit membuat saya lebih baik dalam bekerja	18	10	2	2,53
8	Jam kerja yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja	12	15	3	2,30
9	Kedisiplinan merupakan awal untuk memperoleh hasil yang memuaskan	19	7	4	2,50
10	Disiplin merupakan kunci utama dalam bekerja	13	14	3	2,33

Sumber : Lampiran 5

Dari Tabel V-2 di atas dapat dilihat bahwa skor tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 (Empat) yaitu 2,60 yang menyatakan bahwa adanya dukungan dari atasan dapat meningkatkan disiplin kerja. Sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 5 (Lima) bernilai 2,17 yang menyatakan mempunyai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan saya.

### 5.3 Masa Kerja Dan Tingkat Penghasilan

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang digunakan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan menghasilkan pendapatan. Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor produksi yang sangat penting dalam pemanenan kelapa sawit. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan efisien dapat mempengaruhi biaya produksi yang akan dikeluarkan dan juga menentukan tingkat penghasilan. Untuk lebih jelasnya rata-rata masa kerja dan tingkat penghasilan tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa sebagaimana tabel V-3 berikut:

Tabel V-3. Rata-Rata Masa Kerja Dan Tingkat Penghasilan Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa, 2017

No	Uraian	Rata-rata
1.	Masa Kerja (Tahun)	6,07
2.	Premi Panen (Rp/Bulan)	684.833
3.	Tingkat Penghasilan (Rp/Bulan)	2.443.803

Sumber: Lampiran 4

Tabel V-3 di atas dapat dilihat bahwa masa kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa yaitu 6,07 Tahun yang artinya tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V

PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa cukup berpengalaman sehingga dapat dengan mudah mengatasi segala permasalahan yang akan muncul. Semakin lama tenaga kerja bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja. Banyaknya pengalaman dalam bekerja memberikan tenaga kerja keahlian dan mendorong tenaga kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Premi panen tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa Rp. 684.833 per bulan yang berarti dengan adanya premi maka motivasi dan produktivitas tenaga kerja dapat meningkat karena tenaga kerja pemanen tersebut ingin menambah pendapatan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Rata-rata tingkat penghasilan tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa sebesar Rp.2.443.803 per bulan, hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pemanen kelapa sawit cukup dalam memenuhi kehidupannya. Tingkat penghasilan sangat mempengaruhi tingkat kebutuhan tenaga kerja pemanen kelapa sawit karena tinggi rendahnya penghasilan menentukan pengeluaran para tenaga kerja.

#### **5.4 Rata-rata Jawaban Kuisisioner Tentang Produktivitas**

Tanggapan tenaga kerja pemanen kelapa sawit tentang produktivitas tenaga kerja di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa berdasarkan masing-masing pernyataan dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel V-4. Rata - rata Jawaban Kuisisioner Tentang Produktivitas Kerja Pemanen Kelapa Sawit Di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa, 2017

No	Pernyataan	(S)	(N)	(TS)	Rata-rata
		3	2	1	
1	Produksi maksimal yang dihasilkan merupakan dorongan semangat dalam bekerja	15	11	4	2,37
2	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya	11	16	4	2,20
3	Persentase TBS mentah yang dihasilkan akan menyita waktu dan energi	11	15	4	2,17
4	Menjaga ketepatan waktu merupakan kesempurnaan hasil pekerjaan	11	16	3	2,27
5	Jumlah produksi yang dihasilkan menunjukkan kerja yang bagus	10	17	3	2,23
6	Jam kerja yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas kerja	13	14	3	2,40
7	Adanya bonus sebagai penghargaan menambah semangat dalam bekerja	9	19	2	2,23
8	Hubungan kerja yang harmonis antara sesama pekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja	11	17	2	2,30
9	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	13	15	2	2,37
10	Sikap atasan kepada pekerja memberi rasa nyaman dalam bekerja	8	20	2	2,20

Sumber : Lampiran 6

Dari Tabel V-4 di atas dapat dilihat bahwa skor tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 (Enam) yaitu 2,40 yang menyatakan bahwa jam kerja yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan nomor 3 (Tiga) yaitu bernilai 2,17 yang menyatakan persentase TBS mentah yang dihasilkan akan menyita waktu dan energi.

### 5.5 Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru

Kota Langsa dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin, masa kerja dan tingkat penghasilan. Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas tenaga kerja. Hasil analisis diperoleh yaitu:

$$Y = 1,409 + 0,189 X_1 + 0,083 X_2 + 0,038 X_3$$

Dari persamaan regresi dapat disimpulkan bahwa:

1. Jika masa kerja dan tingkat penghasilan dianggap tetap, maka setiap penambahan 1,00 skor disiplin maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,189 skor.
2. Jika disiplin dan tingkat penghasilan dianggap tetap maka setiap penambahan 1 tahun masa kerja akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,083 skor.
3. Jika disiplin dan masa kerja dianggap tetap, maka setiap kenaikan tingkat penghasilan Rp. 1.000.000 akan menyebabkan peningkatan produktivitas tenaga kerja sebesar 0,038 skor. Hal ini karena tingkat penghasilan merupakan kepentingan tenaga kerja pemanen kelapa sawit dalam memenuhi kehidupannya.

### 5.5.1 Uji $R^2$ (Koefisien determinasi)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel V-5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

No	Variabel	$R^2$	%
1	Disiplin	0,51	51
2	Masa kerja		
3	Tingkat penghasilan		

Sumber: Lampiran 13

Berdasarkan Tabel V-5 di atas dapat dilihat  $R^2 = 0,51$  atau 51%. Ini berarti faktor disiplin, masa kerja dan tingkat penghasilan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa sebesar 51% sedangkan 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 5.5.2 Uji F (Pengaruh Serempak)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin, masa kerja dan tingkat penghasilan terhadap produktivitas tenaga kerja di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa secara serempak di uji dengan menggunakan uji F. Hasil pengujian secara serempak (Uji F) sebagaimana tabel berikut:

Tabel V-6. Uji F (Uji Serempak)

No	Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>		Kesimpulan
			= 0,05	= 0,01	
1	Disiplin	3,068	3,01	4,72	F <sub>hitung</sub> < F <sub>Tabel</sub>
2	Masa kerja				
3	Tingkat penghasilan				

Sumber: Lampiran 13

Tabel V-6 menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 3,068$   $F_{Tabel} = 3,01$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $F_{hitung} = 3,068$   $F_{Tabel} = 4,72$  pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0,01$ ), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa secara serempak atau bersama-sama variabel disiplin, masa kerja dan tingkat penghasilan berpengaruh sangat nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa.

### 5.5.3 Uji t (Pengaruh Parsial)

Besarnya pengaruh disiplin, masa kerja dan tingkat penghasilan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan

Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa secara parsial diuji dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian secara parsial atau secara terpisah sebagaimana tabel berikut:

Tabel V-7. Uji t (Uji Secara Parsial)

No	Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>		Kesimpulan	
			= 0,05	= 0,01	= 0,05	= 0,01
1	Disiplin	3,581	1,71	2,49	t <sub>hitung</sub> > t <sub>Tabel</sub>	t <sub>hitung</sub> > F <sub>Tabel</sub>
2	Masa kerja	-0,378	1,71	2,49	t <sub>hitung</sub> < t <sub>Tabel</sub>	t <sub>hitung</sub> < t <sub>Tabel</sub>
3	Tingkat penghasilan	2,865	1,71	2,49	t <sub>hitung</sub> > t <sub>Tabel</sub>	t <sub>hitung</sub> > t <sub>Tabel</sub>

Sumber: Lampiran 15

Berdasarkan Tabel V-7 hasil pengujian signifikan secara parsial dilakukan dengan uji t, dimana hasil dari pengujian pada parameter X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> diperoleh hasil sebagai berikut:

- Variabel disiplin, t<sub>1 hitung</sub> = 3,581 > t<sub>tabel</sub> = 1,71 pada tingkat kepercayaan 95% ( = 0,05), dan t<sub>1 hitung</sub> = 3,581 > t<sub>tabel</sub> = 2,49 pada tingkat kepercayaan 99% ( = 0,01). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin secara terpisah berpengaruh sangat nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa.
- Variabel masa kerja t<sub>2 hitung</sub> = -0,378 < t<sub>tabel</sub> = 1,71 pada tingkat kepercayaan 95% ( = 0,05) t<sub>2 hitung</sub> = -0,378 < t<sub>tabel</sub> = 2,49 pada tingkat kepercayaan 99% ( = 0,01). Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja secara terpisah tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa.
- Variabel tingkat penghasilan, t<sub>3 hitung</sub> = 2,865 > t<sub>tabel</sub> = 1,71 pada tingkat kepercayaan 95% ( = 0,05) t<sub>3 hitung</sub> = 2,865 > t<sub>tabel</sub> = 2,49 pada tingkat kepercayaan 99% ( = 0,01), sehingga tingkat penghasilan secara terpisah

berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

1. Karakteristik tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa rata-rata berumur 33,87 Tahun, pengalaman 5,67 Tahun, pendidikan selama 12,03 Tahun dan tanggungan 2,00 orang.
2. Hasil analisis regresi linier berganda  $Y=1,409+0,189X_1+0,083X_2+0,038X_3$ .
3. Hasil perhitungan diperoleh  $R^2 = 0,51$  atau 51%. Ini berarti faktor disiplin, masa kerja dan tingkat penghasilan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa sebesar 51% sedangkan 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Hasil pengujian secara serempak (Uji F) diperoleh  $F_{hitung} = 3,068$   $F_{Tabel} = 3,01$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $F_{hitung} = 3,068$   $F_{Tabel} = 4,72$  pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0,01$ ), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa secara serempak atau bersama-sama variabel disiplin, masa kerja dan tingkat penghasilan berpengaruh sangat nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa.
5. Hasil pengujian (Uji t) secara parsial atau secara terpisah diperoleh bahwa variabel disiplin dan tingkat penghasilan berpengaruh sangat nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V

PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa, masa kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di Afdelling V PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Baru Kota Langsa.

## **6.2 Saran**

1. Sebaiknya tenaga kerja pemanen kelapa sawit dapat memanfaatkan waktunya untuk bekerja lebih banyak karena anjak yang disediakan untuk setiap pemanen kelapa sawit cukup luas, sehingga akan mendapatkan premi produksi yang banyak atau tingkat penghasilan pemanen dapat meningkat.
2. Bagi perkebunan sebaiknya lebih meningkatkan lagi kesejahteraan karyawan sehingga akan berdampak baik terhadap perkembangan perusahaan dan meningkatkan produktifitas demi kelangsungan hidup yang lebih baik

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu
- Badan Pusat Statistik Nasional, 2016. *Statistik Indonesia Tahun 2016*. Jakarta Pusat : Badan Pusat Statistik
- BPS, 2016. *Produksi Tanaman Perkebunan*. Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh (<http://bps.go.id>). Diakses pada 2 Agustus 2017
- Departemen Kesehatan RI. 2009. Pengelompokan Usia. [www.google.co.id](http://www.google.co.id)
- Dinas Perkebunan Aceh. 2007. Produksi Komoditas Utama di Provinsi Aceh. (*Aceh*. (<http://nad.litbang.pertanian.go.id>). Diakses pada 2 Agustus 2017
- Djali. 2008. *Penghasilan Masyarakat*. Jakarta : EGC
- Djoehana Setyamidjaja. 2006. *Budidaya Kelapa Sawit*. Yogyakarta: Kanisius
- Dyne dan Graham. 2005. *Karakteristik Manusia*. Yogyakarta. Graha Media
- Fauzi Yan, dkk. 2014. *Kelapa Sawit: Budi Daya, Pemanfaatan Hasil dan Limbah, Analisis Usaha dan Pemasaran*. Jakarta: Penebar Swadaya
- Hartono, et al. 2002. *Budidaya Pemanfaatan Hasil dan Limbah, Analisa dan Panen Kelapa Sawit*. Penebar swadaya. Jakarta.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hoetomo. 2005. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta : Mitra Utama
- Hurlock. 1994. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga
- John Dewey. 2002. *Pengalaman dan Pendidikan*. Kepel Press. Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nuswantari. 2009. *Kamus Kedokteran Dorland Edisi 25*. Jakarta : EGC
- Pahan Iyung. 2007. *Panduan Lengkap Kelapa Sawit: Manajemen Agribisnis Hulu Hingga Hilir*. Jakarta: Penebar Swadaya
- PT Perkebunan Nusantara Afdelling V. *Produksi Kelapa Sawit pada Subsektor Perkebunan PDB*. Aceh Langsa: PT Perkebunan Nusantara Afdelling V
- Simanjuntak. 2003. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE Universitas Indonesia. Jakarta.

- Stoner James. 2005. *Manajemen Edisi Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks
- Sudjana.2005. *Buku Penelitian Dan Penilaian*. Sinar Baru. Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Susilo Rahardjo. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Andi. Yogyakarta.
- Sumarsono. 2009. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Winaya. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- Yuliana Sudremi. 2007. *Pengantar Sosial Ekonomi SMA/MA 2 Kelas XI*. Jakarta: Bumi Aksara