

TINGKAT PENGETAHUAN KARYAWAN KELAPA SAWIT (*Elaeis guineensis* Jacq.) TENTANG PEMANENAN DI PT. SAWIT SUKSES SEJAHTERA

KNOWLEDGE LEVEL OF OIL PALM EMPLOYEES (*Elaeis guineensis* Jacq.) ABOUT HARVESTING IN PT. SAWIT SUKSES SEJAHTERA

Mohammad Yogi Hidayatullah Zain¹, Rossy Mirasari^{1*}, Rusmini¹

Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, Kampus Gunung Panjang, Jl. Samratulangi, Samarinda, Indonesia

[*rossymalik678@gmail.com](mailto:rossymalik678@gmail.com)

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of knowledge of an employee, especially harvest employees in order to obtain maximum FFB, it encourages researchers to determine the level of knowledge about harvesting. Therefore, the purpose of this study is to identify the characteristics of harvest employees and determine the level of knowledge of harvest employees about harvesting techniques and harvesting tools used.

Collecting data in the research in the form of questionnaires and interviews, the method used is descriptive analysis to describe the level of knowledge of harvesting employees based on the frequency distribution of respondents' answers and responses to questions in the questionnaire.

Characteristics of respondents at PT Sawit Sukses Sejahtera based on age at most, namely those aged over 35 years with a percentage of 68%, from education the most, namely elementary school with a percentage of 77%, based on work experience at most 1-5 years with a percentage of 41%. The respondent's level of knowledge on harvesting techniques is in the "know" category because the knowledge level score reaches 59.5. The respondent's level of knowledge of harvesting tools is in the "know" category with an average score of 64.94.

Keywords: Employees, Harvesting, Knowledge Level

PENDAHULUAN

Prospek perkembangan industri kelapa sawit saat ini sangat pesat dimana terjadi peningkatan baik luas areal maupun produksi kelapa sawit seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat. Pada Tahun 2018, luas areal perkebunan kelapa sawit tercatat mencapai 14.326.350 ha. Dari luasan tersebut, sebagian besar diusahakan oleh Perusahaan Besar Swasta (PBS) yaitu sebesar 55,09% atau seluas 7.892.706 ha. Luas areal Kelapa Tahun 2018 mencapai 3.417.951 ha, dari luasan tersebut sekitar 99% atau seluas 3.385.085 ha. Perkebunan Rakyat (PR) menempati posisi kedua dalam kontribusinya terhadap total luas areal perkebunan kelapa sawit Indonesia yaitu seluas 5.818.888 ha atau 40,62% sedangkan sebagian kecil diusahakan

oleh Perkebunan Besar Negara (PBN) yaitu 614.756 ha atau 4,29% (Direktorat Jendral Perkebunan, 2019).

Selama lima tahun terakhir (Tahun 2014-2018), luas areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia terus mengalami peningkatan dengan rata-rata laju pertumbuhan sebesar 7,89% kecuali pada Tahun 2016 luas areal kelapa sawit sedikit mengalami penurunan sebesar 0,5% atau berkurang seluas 58.811 ha. Dari tahun 2014 hingga tahun 2018, total luas areal kelapa sawit bertambah 3.571.549 ha (Direktorat Jendral Perkebunan, 2019).

Semakin banyak perkebunan sawit tentunya membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Salah satu aspek kegiatan di perkebunan sawit yang perlu diperhatikan adalah tahap pemanenan. Pelaksanaan kegiatan pemanenan kelapa sawit berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas

minyak yang dihasilkan. Menurut Fauzi *et al.* (2008) pelaksanaan pemanenan perlu memperhatikan beberapa kriteria tertentu sebab tujuan panen kelapa sawit adalah untuk mendapatkan rendemen minyak yang tinggi dengan kualitas yang baik. Kegiatan pemanenan dimulai dari perencanaan panen, pelaksanaan panen, dan evaluasi panen. Perencanaan panen terdiri dari atas penentuan kriteria panen, penentuan angka kerapatan panen, taksaksi produksi, dan rotasi panen, pelaksanaan panen terdiri atas penyediaan sarana dan prasarana panen, penyediaan tenaga kerja yang terampil, teknis panen, pengumpulan hasil, pengangkutan panen, dan evaluasi panen terdiri atas pemeriksaan mutu buah dan mutu hanca. Pengelolaan yang kurang optimal terhadap faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi hasil produksi yang akan dicapai baik secara kuantitas maupun kualitas (Lubis, 2008).

Kegiatan panen tentunya memerlukan pemanen yang terampil dan memiliki pengetahuan yang baik mengenai pemanenan. Dengan hal ini diharapkan hasil panen memiliki kuantitas dan kualitas yang baik.

Pengetahuan seorang karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan agar hasilnya menjadi maksimal. Menurut Boutler (2003), pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu objek, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan informal. Selain pengetahuan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja dan pengembangan karir adalah keterampilan. Keterampilan yang baik akan menghasilkan tugas-tugas pekerjaan yang baik pula. Irianto (2001) mengatakan bahwa keterampilan adalah kombinasi dari beberapa kemampuan kerja fisik dan non fisik dalam kaitannya dengan aplikasi perolehan pengetahuan baru.

Karakteristik internal menyangkut hal yang berkaitan dengan kepribadian petani kelapa sawit yang berasal dari diri sendiri. Menurut Soekartawi (1993), aspek yang mempengaruhi karakteristik internal dalam mengelola usahatani diantaranya usia, pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, penghasilan per bulan, lama

pengalaman usahatani, lama menjadi anggota kelompok, penguasaan lahan yang meliputi luas lahan dan status kepemilikan lahan, dan kekosmopolitan. Keberhasilan panen didukung oleh pengetahuan pemanen tentang persiapan panen, kriteria matang panen, rotasi panen, sistem panen, dan sarana panen. Keseluruhan faktor ini saling berhubungan satu dengan lainnya.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana tingkat pengetahuan karyawan panen terhadap teknis pemanenan serta alat panen yang digunakan. Penelitian ini dibatasi dalam pengambilan data hanya diambil dari satu divisi tepatnya di Divisi 2 Malapari Estate PT Sawit Sukes Sejahtera.

Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi karakteristik karyawan panen dan menguji tingkat pengetahuan karyawan panen terhadap teknis pemanenan kelapa sawit serta alat panen yang digunakan. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk berupaya meningkatkan pengetahuan karyawannya agar mampu mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitas kerja.

METODOLOGI

Pelaksanaan penelitian ini terdiri dari empat tahapan utama, meliputi persiapan, peninjauan lapangan, pengambilan data, dan pengolahan. Adapun uraian penelitian ini di antaranya sebagai berikut:

1. Persiapan
Pada tahap ini, hal yang dilakukan adalah mempersiapkan kuesioner untuk setiap karyawan panen serta mempersiapkan alat dan bahan yang diperlukan dalam penelitian tersebut.
2. Peninjauan lapangan
Peninjauan lapangan meliputi kegiatan penentuan lokasi divisi yang akan dijadikan bahan penelitian dan penentuan responden dari karyawan panen.
3. Pengambilan data
Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) yang telah dipersiapkan. Data sekunder diperoleh dari lembaga-lembaga/instansi terkait, melalui studi literatur dan laporan publikasi yang sesuai dengan penelitian.

4. Pengolahan data.

Data yang didapatkan dari hasil kuesioner dihitung berdasarkan skala likert.

Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002), yang mengatakan bahwa Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*, jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto dan Machfud, 2010).

Teknik Pengolahan Data

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibuat secara terstruktur, di dalamnya terkandung beberapa pertanyaan beserta alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Untuk memberikan gambaran hasil penelitian setiap variabel yang diteliti, maka ditentukan kategori penilaian berdasarkan skor nilai yang diperoleh dari hasil kuesioner. Dalam menentukan bobot penilaian untuk setiap pilihan yang terdapat pada kuesioner yaitu ditentukan berdasarkan skala likert menurut Sugiono (2013).

- Persepsi baik bernilai : 3
- Persepsi sedang bernilai : 2
- Persepsi cukup bernilai : 1

Menurut Suparman (1990) rentang skor setiap kategori ditentukan sebagai rumus berikut:

$$C = \frac{X_n - X_i}{K}$$

$$= \frac{66 - 22}{3}$$

$$= 14,7$$

Tabel 1. Skala pembobotan

Klasifikasi	Skor	Interval
Baik	3	51,6 – 66
Sedang	2	36,8 - 51,5
Cukup	1	22 – 36,7

Keterangan :

- C : Interval kelas
- K : Jumlah interval /jumlah kelas yang diambil
- X_n : Nilai tertinggi
- X_i : Nilai terendah

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran tingkat pengetahuan karyawan pemanen pada PT. Sawit Sukses Sejahtera, berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden dan tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Item-item pertanyaan dalam variabel pengetahuan teknis pemanenan dan alat panen tersebut secara keseluruhan digambarkan dalam bentuk tabel deskripsi frekuensi. Dalam hal ini penulis melakukan dengan analisis deskriptif frekuensi, sehingga diketahui frekuensi, persen, dan nilai serta kategori lain.

Untuk memberikan gambaran hasil penilaian setiap variabel yang diteliti, maka ditentukan kategori penilaian berdasarkan skor nilai yang diperoleh dari hasil kuesioner. Adapun cara menentukan kategori penilaian dimaksudkan adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan bobot penilaian untuk setiap pilihan yang terdapat pada Tabel 1, yaitu tabel bobot nilai, dalam hal ini ditentukan berdasarkan skala penilaian yaitu skala likert.

- b. Menghitung skor nilai untuk setiap item pertanyaan, yaitu dengan cara mengalikan bobot nilai dengan jumlah frekuensi (jumlah jawaban responden setiap alternatif jawaban tiap item pertanyaan).
- c. Nilai terendah dan nilai tertinggi, dalam hal ini nilai terendah = jumlah responden (jumlah responden 22, maka nilai terendah adalah 22). Sedangkan nilai tertinggi, nilai terendah dikalikan dengan bobot nilai tertinggi yaitu $22 \times 3 = 66$. Dengan demikian nilai terendah adalah 22 dan nilai tertinggi 66.
- d. Dikarenakan alternatif jawaban ada 3, maka kategori penilaian juga harus ada 3, untuk itu langkah selanjutnya adalah menentukan jarak interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi hingga didapat 3 kategori penilaian. Kemudian dibuat oleh tiga tingkat skala interval.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik responden penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan panen di PT. Sawit Sukses Sejahtera khususnya Rayon 2 di Divisi 2 Malapari Estate sebanyak 22 orang. Terdapat empat karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu: umur, pendidikan, dan pengalaman kerja.

a. Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
<25	3	14%
26 – 35	4	18%
>35	15	68%
Total	22	100%

b. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	17	77%
SMP	4	18%
SMA	1	5%
Total	22	100%

c. Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	6	27%
1 – 5 tahun	9	41%
>5 tahun	7	32%
Total	22	100%

2. Tingkat pengetahuan responden

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Teknis Pemanenan

Pertanyaan	Frekuensi			Jumlah
	Tahu	Cukup tahu	Tidak tahu	
1	22	-	-	66
2	22	-	-	66
3	21	1	-	65
4	15	4	3	56
5	16	4	2	58
6	3	7	12	35
7	22	-	-	66
8	13	8	1	56
9	18	4	-	62
10	17	3	2	59
11	22	-	-	66
12	15	7	-	59
Total skor				714
Rata Rata				59,5

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan alat panen

Pertanyaan	Frekuensi			Jumlah
	Tahu	Cukup tahu	Tidak tahu	
1	22	-	-	66
2	22	-	-	66
3	22	-	-	66
4	22	-	-	66
5	21	1	-	65
6	22	-	-	66
7	22	-	-	66
8	22	-	-	66
9	22	-	-	66
10	21	1	-	65
11	21	1	-	65
12	22	-	-	66
13	22	-	-	66
14	22	-	-	66
15	22	-	-	66
16	22	-	-	66
17	16	4	2	58
18	16	4	2	58
Total skor				1169
Rata rata				64,94

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap

pengetahuan teknis pemanenan mendapatkan rata-rata 59,5. Dengan demikian tingkat pengetahuan karyawan tentang teknis pemanenan bisa dikatakan "Baik".

Dari tabel 6, tanggapan responden terhadap pengetahuan alat panen mendapatkan rata-rata 64,94. Dengan hasil rata-rata responden, maka bisa dikatakan tingkat pengetahuan karyawan terhadap alat panen termasuk kategori "Baik".

Pembahasan

Identitas karyawan panen buah kelapa sawit yang akan dibahas meliputi umur, pendidikan, dan pengalaman kerja.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini (Padjalangi, 2012).

a. Umur

Berdasarkan hasil penelitian tingkat umur responden PT. Sawit Sukses Sejahtera berada di umur lebih dari 35 tahun dengan persentase 68%. Umur dapat mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir seseorang, karena semakin bertambahnya umur karyawan akan semakin bertambah daya tangkapnya dan semakin banyak informasi yang dijumpai serta semakin banyak hal yang dikerjakan sehingga menambah pengetahuan.

Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009).

b. Pendidikan

Tingkat pendidikan dikelompokkan pada lulus SD, lulus SMP, dan lulus SMA didapatkan bahwa tingkat pendidikan lulus SD pada PT. Sawit Sukses Sejahtera

adalah kelompok terbanyak, yaitu 17 karyawan dengan persentase 77%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan panen masih tergolong rendah. Pada umumnya para karyawan tidak hanya mendapatkan pengetahuan dari pendidikan formal, tetapi juga mendapatkan pendidikan informal contohnya pelatihan dari perusahaan dan arahan mandor pada saat apel pagi dan juga karyawan lebih mengandalkan kekuatan fisik. menurut (Notoatmodjo, 2010). Pendidikan formal dan pendidikan non formal yang dimiliki oleh seseorang juga dapat mempunyai pengaruh terhadap manajemen waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Pendidikan karyawan akan mempengaruhi proses belajar, maka tinggi pendidikan seseorang semakin mudah orang tersebut menerima informasi baik dari orang lain maupun dari media massa. Karena semakin banyak informasi yang masuk semakin banyak pula pengetahuan yang didapat. Pendidikan akan mempengaruhi kognitif seseorang dalam peningkatan pengetahuan

c. Pengalaman kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Sawit Sukses Sejahtera dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja karyawan tergolong cukup lama. Yaitu dengan pengalaman kerja 1 - 5 tahun sebanyak 9 karyawan dengan persentase 41% dan karyawan yang sudah mempunyai pengalaman, lebih mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang tinggi. Dengan keterampilan yang tinggi, diharapkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai. Menurut Manulang (2000), keberhasilan karyawan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja, semakin lama pengalaman kerja akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan semakin kurang pengalaman kerja

akan mempengaruhi kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Masa kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

2. Tingkat pengetahuan responden mengenai teknis pemanenan

Pada tingkat pengetahuan karyawan kelapa sawit tentang pemanenan pada tabel 5 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap teknis pemanenan termasuk kategori baik, karena rata rata skornya mencapai nilai 59,5. Sebagian besar mereka memiliki tingkat pendidikan sampai Sekolah Dasar walaupun tingkat pendidikan mereka hanya sampai SD tetapi mereka dapat melakukan pekerjaan pemanenan dengan baik, karena sebagian karyawan mendapatkan pengetahuan tentang teknis panen dari pengalamannya saat bekerja di perusahaan lain sebelum mereka bekerja di PT. Sawit Sukses Sejahtera.

Menurut Fackrullozki dkk (2019), keberhasilan panen kelapa sawit sangat erat kaitannya dengan pengetahuan pemanen tentang sistem panen, persiapan panen, kriteria matang panen, rotasi panen, dan sarana panen. Peningkatan keterampilan pemanen dengan pelatihan khusus dibutuhkan untuk efektivitas tingkat keberhasilan panen di lapangan

3. Tingkat pengetahuan responden mengetahui alat panen

Pada tingkat pengetahuan karyawan kelapa sawit tentang pemanenan pada tabel 6 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap alat panen termasuk kategori baik, karena rata rata skornya mencapai nilai 64,94. Walaupun para karyawan lebih dominan pendidikan SD, tetapi mereka dapat mengetahui tentang alat panen dikarenakan para karyawan sebelumnya pernah melakukan pekerjaan panen buah kelapa sawit di perusahaan kelapa sawit, sehingga karyawan mampu melakukan pemanenan. Dari hasil panen tiap pemanen di bulan Agustus 2019 menunjukkan bahwa para karyawan

mampu menggunakan alat panen dengan baik dan para karyawan termasuk dalam kategori tahu.

Pada umumnya pemanenan sawit di Indonesia masih menggunakan alat tradisional. Alat tradisional ini membutuhkan tenaga yang besar dari pekerja karena untuk memotong TBS dilakukan gerakan menusuk (Fauzi, 2012).Pemanenan menggunakan alat tradisional manual dapat menurunkan produktivitas kerja. Selain itu, penggunaan alat manual tersebut dapat berdampak pada kelelahan kerja dan resiko kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil kuesioner dan pengolahan data, semua karyawan panen kelapa sawit di PT. Sawit Sukses Sejahtera khususnya Divisi 2 (Malapari Estate) dalam menanggapi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan penulis pada tingkat pengetahuan mengenai teknis pemanenan dan alat panen yang digunakan termasuk dalam kategori "baik". Hasil ini didukung juga oleh data sekunder hasil panen karyawan sawit yang mampu memenuhi basis panen yang telah ditetapkan perusahaan berdasarkan data panen bulan Agustus 2019. Menurut Pusat Penelitian Kelapa Sawit (2009), pengukuran pengetahuan tenaga kerja pemanen kelapa sawit di suatu perusahaan dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

- a. Pengetahuan pemanen tentang persiapan alat panen dan keterampilan (*Skill*) dalam memanen kelapa sawit,
- b. Pemahaman kriteria matang panen buah kelapa sawit,
- c. Pemahaman rotasi panen yang tepat

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai tingkat pengetahuan karyawan panen terhadap teknis pemanenan dan alat panen yang digunakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerja pada PT Sawit Sukses Sejahtera berdasarkan usia paling banyak yaitu pada usia di atas 35 tahun (usia produktif) dengan

persentase 68%, pendidikan pekerja didominasi pada pendidikan yaitu SD dengan persentase 77%, pengalaman kerja umumnya adalah 1 - 5 tahun, dengan persentase 41%.

2. Berdasarkan skala likert bahwa tingkat pengetahuan pekerja terhadap teknis pemanenan termasuk kategori "Baik" karena skor tingkat pengetahuan mencapai 59,5 dan tingkat pengetahuan pekerja terhadap alat panen termasuk kategori "Baik" dengan rata rata skor 64,94.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus dan Budiman. 2013. Kapita Selekta Kuesioner Pengetahuan dan Sikap Dalam Penelitian Kesehatan. Salemba Medik. Jakarta.
- Ahmad, D. 2004. "Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa". Balai Pustaka. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik Nasional. 2009. Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia. Bandar Lampung: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. Bandar Lampung.
- Bambang, K. 1991. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Dessler, G. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 9. Jilid 1. Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Direktorat Jendral Perkebunan. 2019. Statistik Perkebunan Indonesia 2018 – 2020. Kementrian Pertanian. Jakarta.
- Fackrurrozi, Ahmad J., dan Deden D. M., 2019. Manajemen Pemanenan Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di Kebun Rambutan, Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Buletin Agrohorti 7(3) : 319-328(2019)
- Fauzi Y., Widyastuti Y., Satyawibawa I. dan Paeru R. 2012. Kelapa Sawit. Cet 2. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Lubis A.U. 2008. Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* jacq.) di Indonesia. Pusat Penelitian Perkebunan MARIHAT Bandar Kuala, Medan
- Mangkunegara, A. P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- _____. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Cet 7. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Manulang, M. 2000. Dasar – Dasar Manajemen. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Martoyo, S. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Murbarak, W. I. 2011. Promosi Kesehatan untuk KEBIDANAN. Jakarta. Salemba Medika.
- Notoatmodjo. 2010. Ilmu Perilaku Kesehatan. Jakarta. Rineka Cipta.
- _____. 2012. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta. Rineka Cipta.
- Pahan, I. 2008. Kelapa Sawit, Manajemen Agribisnis dari Hulu Hingga Hilir. Penebar Swadaya. Bogor.
- Padjalangi, A.I. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar. <http://repository.unhas.ac.id/pdf> (diunduh 1 September 2018)
- Septiani, D. 2016. Gambaran Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hand Hygiene Perawatan Di Bangsal Ar Rayon Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Sleman. <http://repository.ums.ac.id/BABIV.pdf>.
- Sikula. 1981. Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Pustaka Binaman. Jakarta.
- Simamora, A. 2016. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. <http://digilib.unila.ac.id/>.
- Simanjuntak, P. 2001. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sugiarto. 2003. Teknik Sampling. PT.Gramedia Pustaka Utama . Jakarta.
- Sukriah., Ika., Akram. dan Biana A.I. 2009. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas,

Integritas, dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Audit. Simposium Nasional Akuntansi XII. Palembang.

Sumarsono, S. 2009. Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.