



# Implementation Of Training Management to Increase Employee Work Poductivity at PT. Madubaru Madukismo Sugar Factory

Firlan Alfi<sup>1</sup>, Agatha Ayiek Sih Sayekti<sup>2</sup>, Amallia Ferhat<sup>2</sup>

<sup>1</sup>) Mahasiswa Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Stiper Yogyakarta, Indonesia 55283

<sup>2</sup>) Dosen Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Stiper Yogyakarta, Indonesia 55283  
Email: [firlanalfi2212@gmail.com](mailto:firlanalfi2212@gmail.com)

Received: 21<sup>st</sup> September 2020; Revised: 22<sup>nd</sup> October 2020; Accepted: 27<sup>th</sup> November 2020;  
Available online: 1<sup>st</sup> December 2020; Published regularly: December 2020

## ABSTRACT

*This research examines the implementation of training management in improving employee productivity at PT. Madu Baru Sugar Factory in Madukismo, Special Region of Yogyakarta. The sugar industry plays a strategic role in Indonesia's national food security and economy, with PT. Madu Baru holding a significant responsibility in meeting the demand for granulated sugar. Human resource management at PT. Madu Baru emphasizes the process of planning, organizing, staffing, directing, and controlling the workforce. Training management is considered a key element in enhancing job skills, productivity, efficiency, and effectiveness. This study employs a quantitative descriptive approach, and data were collected through interviews and surveys involving 20 respondents representing various job positions at PT. Madubaru. The results indicate that the training provided by the company aligns with the employees' needs. The majority of respondents are male, within the productive age group, and possess varying educational backgrounds, with most having completed high school. The findings also reveal that the implementation of training is well-regarded by the respondents, and they perceive significant benefits from the training, particularly in improving skills, sense of responsibility, and loyalty to the company. Statistical analysis suggests that employees consider the benefits of training to be more important compared to other factors such as the alignment of training needs and types, as well as the technical aspects of training. In conclusion, the training provided by PT. Madubaru to its employees is viewed as effective, tailored to their needs, and has a significant positive impact on employee productivity and performance.*

**Keywords:** Management, Training, Research Benefits

## ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji penerapan manajemen pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Madu Baru Pabrik Gula Madukismo, Daerah Istimewa Yogyakarta. Industri gula memiliki peran strategis dalam ketahanan pangan nasional dan ekonomi Indonesia, dan PT. Madu Baru memiliki tanggung jawab penting dalam memenuhi kebutuhan gula pasir. Manajemen sumber daya manusia di PT. Madu Baru ditekankan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja. Manajemen pelatihan dianggap sebagai elemen kunci untuk meningkatkan keterampilan kerja, produktivitas, efisiensi, dan efektivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan data dikumpulkan melalui wawancara serta survei terhadap 20 responden yang terdiri dari berbagai tingkatan dan jenis pekerjaan di PT. Madubaru. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Mayoritas responden adalah laki-laki dengan usia produktif, dan tingkat pendidikan yang beragam, dengan mayoritas berpendidikan SMA. Hasil juga menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan dinilai baik oleh responden, dan mereka melihat manfaat yang signifikan dari pelatihan tersebut, terutama dalam meningkatkan keterampilan, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap perusahaan. Analisis statistik menunjukkan bahwa manfaat pelatihan dianggap lebih penting oleh karyawan dibandingkan faktor lain seperti kesesuaian kebutuhan dan jenis pelatihan serta teknis pelatihan. Kesimpulannya, pelatihan yang diberikan oleh PT. Madubaru kepada karyawan dianggap baik, sesuai dengan kebutuhan, dan memiliki dampak positif yang signifikan pada produktivitas dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Manajemen, Pelatihan, Manfaat Pelatihan



## 1. PENDAHULUAN

Industri gula yang merupakan sektor pertanian dengan tebu sebagai bahan utama untuk produksi gula. Industri gula di Indonesia memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan menyediakan bahan baku bagi sektor industri lainnya, dengan dampak strategis pada ketahanan pangan nasional dan pertumbuhan ekonomi (Kemenperin, 2022).

PT. Madu Baru, sebagai satu-satunya pabrik gula di Daerah Istimewa Yogyakarta, memiliki tanggung jawab terhadap program pengadaan pangan nasional, terutama gula pasir. Perusahaan ini berupaya meningkatkan produktivitas melalui rekrutmen karyawan baru dan memberikan pelatihan untuk memperkenalkan mereka pada operasi pabrik (Hamad & Mahidy, 2018).

Pentingnya sumber daya manusia berkualitas dalam industri perkebunan, khususnya tebu, ditekankan, dan pengembangan karyawan dalam aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan menjadi fokus utama (Hamad & Mahidy, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia dijelaskan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012). Perencanaan pelatihan yang baik melibatkan penilaian kebutuhan, penetapan sasaran, perancangan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan (Wibowo, 2012).

Manajemen pelatihan ditekankan sebagai elemen kunci untuk meningkatkan keterampilan kerja dan produktivitas karyawan serta mencapai efisiensi dan efektivitas dalam konteks PT. Madu Baru Pabrik Gula Madukismo (Wibowo, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menggambarkan dampak positifnya bagi perusahaan dan karyawan sebagai aset jangka panjang.

## 2. METODE

Metode yang digunakan ialah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan

mencari informasi dengan gejala yang ada, dijelaskan dengan jelas tujuan yang akan diraih, merencanakan pendekatan dan mengumpulkan berbagai macam data untuk laporan. Penentuan lokasi pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Penelitian dilaksanakan di PT. Madubaru Pabrik Gula Madukismo Desa Jl. Padokan, Rogocolo, Tirtonirmolo, Kecamatan. Kasihan Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta pada bulan Juni-Juli 2023. Metode penentuan sampel yang digunakan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Teknik pengambilan *purposive sampling* adalah dengan menetapkan secara sengaja atau memilih orang-orang yang akan menjadi informan penelitian sebanyak 20 responden yang terdiri dari 2 Kepala Bagian (KABAG), 2 Kepala seksi (KASIE), dan 16 Karyawan pelaksana yang sudah mengikuti pelatihan yang diberikan oleh PT. Madubaru.

Tanggapan Responden merupakan persepsi ataupun reaksi seseorang setelah melihat, mendengar, ataupun merasakan sesuatu. Diukur menggunakan skala likert 1-3 dimana, SS – Sangat setuju dengan skor 3, S - Setuju dengan skor 2, TS – Tidak setuju dengan skor 1.

Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh dari kuesioner. Kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup yang berisi pernyataan terkait dengan kesesuaian kebutuhan dan jenis pelatihan, teknis pelatihan dan manfaat dari pelatihan yang telah diikuti oleh responden pada perusahaan tersebut Untuk mengetahui kriteria tersebut, maka terlebih dahulu dibuat klasifikasi yang mengacu pada ketentuan rentang skor dan rentang skala dalam menggunakan rumus sebagai berikut:

a) Penentuan Rentang Skala

$$RS = N \frac{(M - 1)}{M}$$

Keterangan

RS = Rentang Skala

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah alternative sampel

$$RS = 20 \frac{(3-1)}{3} = 13,33$$

b) Penentuan skore terendah dan skore tertinggi

Skor terendah = N x bobot terendah

$$= 20 \times 1$$

$$= 20$$



$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= N \times \text{bobot tertinggi} \\ &= 20 \times 3 \\ &= 60 \end{aligned}$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-3, maka kategori pengklasifikasi untuk variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.** Skala likert pendapat responden

Rentang Skala	Kategori
20 - 33	Rendah
34 - 47	Sedang
48 - 60	Tinggi

Sumber: Analisis Data Primer, 2023

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

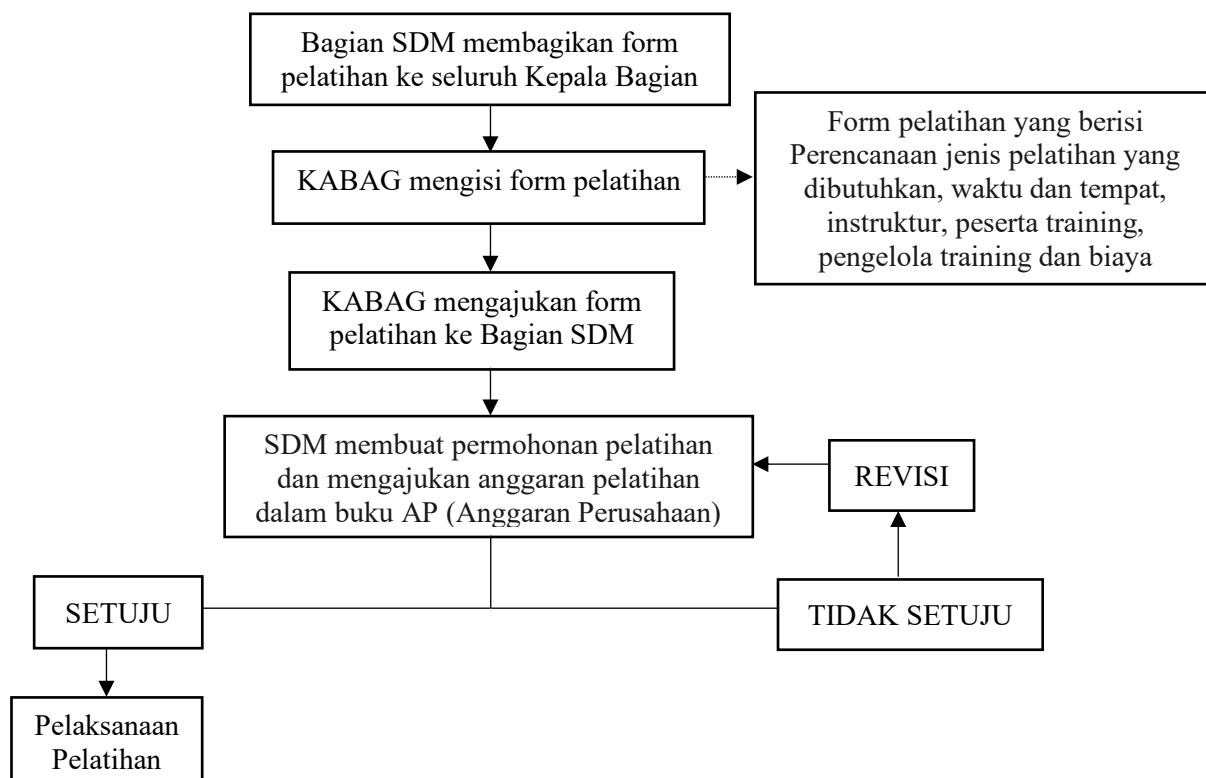
#### A. Manajemen Pelatihan di PT. Madubaru

Pelatihan yang dilaksanakan di PT. Madubaru PG. Madukismo diawali dengan mengidentifikasi kebutuhan jenis pelatihan. jenis pelatihan ini disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yang ada di PT. Madubaru PG. Madukismo. Identifikasi kebutuhan pelatihan dipersiapkan oleh Kepala seksi

Pendidikan dan Pelatihan (KASIE DIKLAT) Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibantu dengan kepala sub bagian” yang ada di PT. Madubaru. Identifikasi kebutuhan pelatihan meliputi jumlah karyawan yang akan mengikuti pelatihan, tempat, jadwal, materi, pemateri, metode yang akan di gunakan pada saat pelatihan berlangsung, serta biaya dan tim pengelola pelatihan.

Program pelatihan bertujuan meningkatkan produktivitas karyawan, meminimalisir kesalahan, dan meningkatkan kepemimpinan. Pelatihan diperlukan saat tuntutan perusahaan meningkat atau berubah, dan efektivitasnya diukur dari peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan karyawan. Program pelatihan di PT. Madubaru tahun 2022 mencakup berbagai aspek yang relevan dengan kebutuhan karyawan.

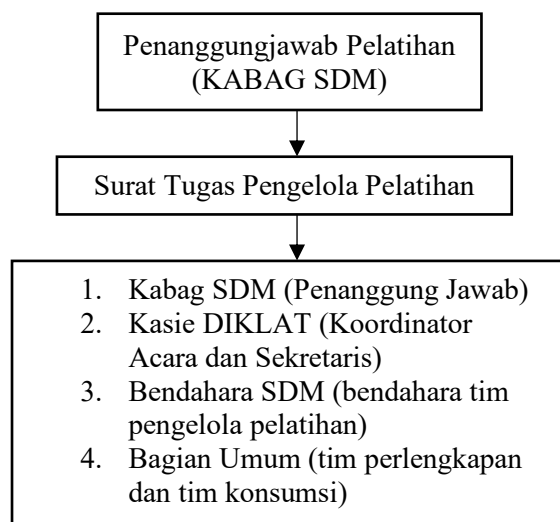
**Perencanaan Pelatihan** di PT. Madubaru merupakan tahapan awal dalam manajemen pelatihan. Proses perencanaan ini melibatkan beberapa aspek, yaitu waktu, tempat, materi, instruktur, metode, dan biaya.



**Gambar 1.** Flowchart perencanaan pelatihan PT. Madubaru

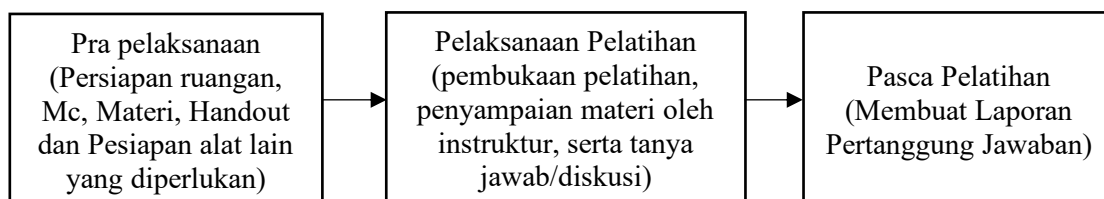


**Pengorganisasian Pelatihan** di PT. Madubaru meliputi pembuatan tim pengelola pelatihan yang bertanggungjawab penuh untuk membuat pelatihan. Pengelola pelatihan terdiri dari penanggungjawab acara yang berlangsung ditanggungjawab oleh kepala bagian SDM dan untuk panitia dalam pelaksanaan Pelatihan yang



**Gambar 3.** Flowchart Pengorganisasian pelatihan PT. Madubaru

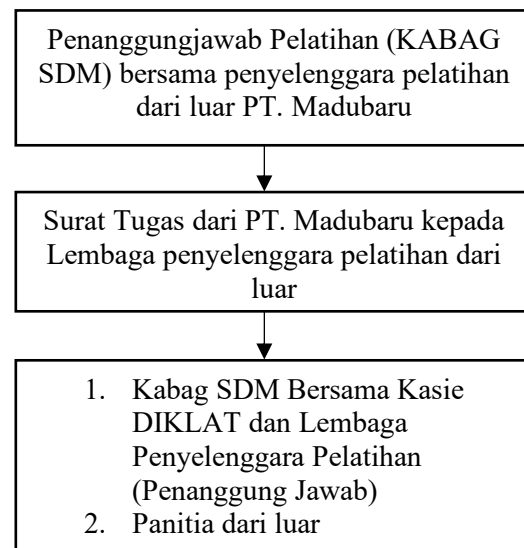
**Pelaksanaan Pelatihan** di PT. Madubaru mengacu pada susunan acara pelatihan. Terdapat tahap - tahap dalam pelaksanaan pelatihan yang diawali breafing penanggung jawab pelatihan. Proses pelaksanaan dilakukan oleh kepala bagian SDM bersama kepala seksi pendidikan dan pelatihan (KASIE DIKLAT) yang pertama yaitu menentukan materi, waktu, tempat, pemateri pelatihan. Kemudian dalam pelaksanaan ada beberapa bagian yang terlibat



**Gambar 4.** Pelaksanaan Pelatihan PT. Madubaru

**Evaluasi Pelatihan** merupakan Tahapan terakhir dalam pelatihan di PT. Madubaru. Evaluasi pelatihan yang dilakukan oleh PT. Madubaru dilakukan pada sesi terakhir pelatihan dan evaluasi kinerja yang dilakukan perusahaan yang didapat dari laporan hasil

dilaksanakan oleh PT. Madubaru untuk panitia pengelola pelatihan yaitu dari karyawan bagian unit masing-masing, sedangkan untuk pelatihan di PT. Madubaru yang dilakukan dengan kerjasama lembaga penyelenggara dari luar yaitu tim pengelola pelatihan dari lembaga tersebut.



**Gambar 2.** Flowchart pengorganisasian pelatihan dengan lembaga penyelenggara

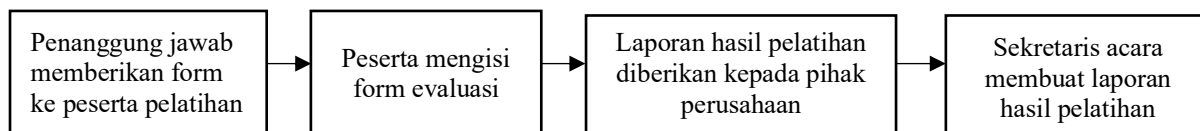
yaitu direktur, pemateri dan peserta. Alur proses pelaksanaan yaitu yang pertama adalah penanggung jawab melakukan breafing untuk menyiapkan perlengkapannya seperti persiapan ruangan, presensi peserta, MC, materi atau handout, alat tulis kantor, laptop dan media pelatihan yang lain. Setelah itu masuk materi pelatihan. Kemudian setelah pelaksanaan pelatihan yaitu memberikan formulir evaluasi pelatihan, dan selanjutnya membuat laporan hasil kegiatan.

pelatihan. Kemudian bagian dalam evaluasi pelatihan yaitu kriteria evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan. Kriteria evaluasinya yaitu dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan, kemampuan pemateri/instruktur dalam menyampaikan, dan perubahan yang terjadi



pada karyawan setelah mengikuti pelatihan. Setelah itu, bentuk atau teknik yang digunakan untuk mengevaluasi program pelatihan adalah pra-test, pasca-test, formulir evaluasi pelatihan yang diisi peserta pelatihan, dan terakhir laporan

hasil kerja karyawan dari pihak unit perkebunan. Kemudian untuk bentuk hasil evaluasi pelatihan seperti laporan hasil pelatihan yang isinya adalah formulir evaluasi pelatihan dan dokumentasi pelatihan.



Gambar 5. Flowchart evaluasi PT. Madubaru

## B. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan

Tabel 2. Respon karyawan terhadap kesesuaian kebutuhan dan jenis pelatihan

No item	Pernyataan	Jumlah dan Skor Jawaban Responden						Jumlah Skor	Kat
		SS		S		TS			
		F	Skor	F	Skor	F	Skor		
<b>Kesesuaian Kebutuhan dan Jenis Pelatihan</b>									
1	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan.	4	12	16	32	0	0	44	S
2	Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama.	3	9	17	34	0	0	43	S
3	Metode pelatihan yang digunakan sudah tepat.	11	33	9	18	0	0	51	T
4	Strategi pelatihan yang diikuti sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan.	10	30	10	20	0	0	50	T
5	Kesesuaian materi pelatihan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan dalam meraih skill dan ketrampilan dalam bekerja.	7	21	13	26	0	0	47	S
<b>Total</b>		35	105	65	130	0	0	235	
<b>Rata - Rata</b>		7	21	13	26	0	0	47	S

Hasil dari Tabel 2. menunjukkan bahwa respon karyawan terhadap pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Madubaru PG. Madukismo berdasarkan kesesuaian kebutuhan dan jenis pelatihan mendapatkan skor rata-rata sebesar 47, yang dapat dikategorikan sebagai tingkat kepuasan yang sedang hingga baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan percaya bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan mereka. Selain itu, karyawan yang mengikuti pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang serupa. Metode dan strategi pelatihan yang digunakan juga dianggap sesuai dengan materi pelatihan SDM yang sesuai dengan kebutuhan untuk

meningkatkan keterampilan kerja. Kualitas materi pelatihan yang baik dianggap dapat membantu meningkatkan kualitas SDM, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

PT. Madubaru PG. Madukismo memberikan beberapa jenis pelatihan kepada karyawannya. Pertama, pelatihan skill training, yang mencakup sertifikasi Operator Boiler, Listrik, Masinis, Air limbah, Ahli tukang Las, dan Ahli K3. Kedua, pelatihan Administrasi, yang mencakup pelatihan perpajakan, BIMTEK SUSU, dan pelatihan sekretariat. Ketiga, pelatihan kepemimpinan, yang mencakup



kursus manajerial P2K (Pendidikan Pra Kualifikasi), BMDP (Basic Management Development Program), MMDP, dan SMDP. Hasil menunjukkan bahwa jenis-jenis pelatihan

ini memiliki korelasi dengan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan PT. Madubaru PG. Madukismo.

**Tabel 3.** Respon karyawan terhadap pelaksanaan pelatihan

No item	Pernyataan	Jumlah dan Skor Jawaban Responden							Kategori	
		SS		S		TS		Jumlah Skor		
		F	Skor	F	Skor	F	Skor			
<b>Pelaksanaan Pelatihan</b>										
1	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	10	30	10	20	0	0	50	T	
2	Dapat menerima dengan baik seluruh materi yang disampaikan	7	21	13	26	0	0	47	S	
3	Pelaksanaan pelatihan yang diikuti sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu	4	12	16	32	0	0	44	S	
4	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang ahli dan sesuai	10	30	10	20	0	0	50	T	
5	Fasilitas yang diberikan dalam pelaksanaan pelatihan sudah memadai	4	12	16	32	0	0	44	S	
<b>Total</b>		35	105	65	130	0	0	235		
<b>Rata - Rata</b>		7	21	13	26	0	0	47	S	

Tabel 3. Menunjukkan bahwa respon karyawan terhadap pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan pelaksanaan pelatihan diperoleh skor rata-rata yakni 47 yang termasuk dalam kategori sedang. Pada pertanyaan pelaksanaan pelatihan karyawan menjawab setuju, hal ini karena karyawan sudah mempunyai pengetahuan teknis tentang bidang pekerjaannya yang mereka ketahui dengan baik.

Hasil dari wawancara dengan karyawan, tahap pelaksanaan yang dilakukan oleh perusahaan, perusahaan memberikan materi diruangan/lapangan dengan cukup baik sehingga karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan pelatihan, perusahaan memberikan instruktur yang ahli sesuai dengan kebutuhan pelatihan karyawan dan karyawan mendapatkan fasilitas yang baik.

**Tabel 4.** Respon karyawan terhadap manfaat pelatihan

No item	Pernyataan	Jumlah dan Skor Jawaban Responden							Kategori	
		SS		S		TS		Jumlah Skor		
		F	Skor	F	skor	F	Skor			
<b>Manfaat Pelatihan</b>										
1	Pelatihan yang telah diikuti mampu meningkatkan skill dan ketrampilan	12	36	8	16	0	0	52	T	
2	Setelah dilakukan pelatihan, peserta dapat meningkatkan kerja sama, rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan	9	27	11	22	0	0	49	T	
3	Peserta mendapat manfaat yang besar dari pelatihan	9	27	11	22	0	0	49	T	
4	Setelah dilakukan pelatihan, peserta merasa	7	21	13	26	0	0	47	S	





5	lebih produktif dalam bekerja Perusahaan akan membuat pelatihan yang berkelanjutan karena manfaatnya sangat berguna bagi perusahaan dan karyawan	14	42	6	12	0	0	54	T
<b>Total</b>		55	153	45	98	0	0	251	
<b>Rata - Rata</b>		11	30,6	9	19,6	0	0	50,2	T

Tabel 4. Menunjukkan bahwa respon karyawan terhadap pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan manfaat pelatihan diperoleh skor rata-rata yakni 50,2 yang termasuk dalam kategori tinggi. Pada pertanyaan manfaat pelatihan karyawan menjawab sangat setuju, hal ini karena karyawan merasa pelatihan yang

diterapkan oleh perusahaan sangat berguna sehingga karyawan dapat meningkatkan skill, keterampilan, kerja sama, rasa tanggung jawab, loyalitas terhadap perusahaan, dan karyawan dapat memaksimalkan kinerja dengan baik dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menguntungkan perusahaan

#### Hasil Analisis Statistik (*T – Test*)

**Tabel 5.** Hasil Analisis statistik (T-Test)

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kesesuaian Kebutuhan dan Jenis Pelatihan	5	47.0000	3.53553	1.58114
Teknis Pelatihan	5	47.0000	3.00000	1.34164
Manfaat Pelatihan	5	50.2000	2.77489	1.24097

Hasil T-Test menunjukkan bahwa nilai Manfaat Penelitian lebih penting dengan nilai 50,2 yang lebih tinggi dari faktor lainnya. Dengan demikian secara deskriptif statistic dapat disimpulkan bahwa Manfaat penelitian dianggap lebih penting oleh karyawan, dibandingkan dengan faktor lain seperti kesesuaian kebutuhan dan jenis pelatihan serta teknis pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajemen pelatihan di PT. Madubaru meliputi fungsi manajemen yang dimulai dari perencanaan pelatihan, pengorganisasian pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan.
2. Tanggapan karyawan terhadap pelatihan yang dilaksanakan yaitu pelatihan yang dilakukan sudah baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, M. (2016). Peranan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 7(49), 1–14.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. 2022. Tekan Gap Kebutuhan Gula Konsumsi. <https://kemenperin.go.id/artikel/23444/Tekan-Gap-Kebutuhan-Gula-Konsumsi,-Kemenperin:-Produksi-Terus-Digenjot-Kusnendi>.
- Kusnendi. 2003. Produktivitas Kerja. Bandung : Jurnal Tugas Akhir
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.



- Bumen Redja Abadi–BSD. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 303–311.
- Musfah, J. 2015. Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktik. Kencana, Jakarta.
- Pramudyo, Chrisogonus D. 2017. Cara Pinter Jadi Trainer. Jakarta: Percetakan Galang Press.
- Prasetyo, A. S., & Agustina, T. P. G. (2019). Implementasi Manajemen Pelatihan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Tunas Agro Persada, Demak. *Jurnal Agroland*, 26(3), 241–251.
- Purwanto, Ngalim. (2006). Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42.
- Sutawi. 2002. Manajemen Agribisnis. Bayu Media dan Universitas Muhammadiyah Malang (UMM Press). Malang.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi ketiga). Rajawali Pers. Jakarta.
- Yunitasari, D., Budiman Hakim, D., Juanda, B., & Nurmalina, R. (2015). Menuju swasembada gula nasional: model untuk meningkatkan produksi gula dan pendapatan petani tebu di Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 6(1), 1–15.