

**ANALISA PENGARUH GAJI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PTP. NUSANTARA II (PERSERO)
KEBUN BANDAR KLIPPA – MEDAN**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Sarjana**

Oleh :

SABARI
NIM : 01 815 0010



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2006**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ANALISA PENGARUH GAJI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PTP. NUSANTARA II (PERSERO) KEBUN BANDAR KLIPPA – MEDAN

TUGAS AKHIR

Oleh :

SABARI
NIM : 01 815 0010

Disetujui :

Pembimbing I

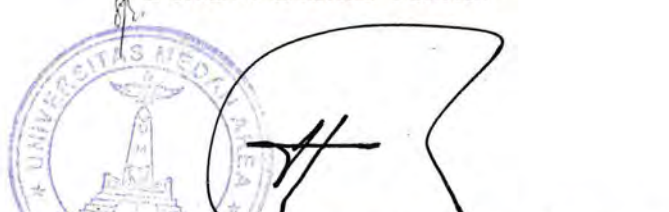

(Ir. Adil surbakti)

Pembimbing II


(Ir. Kamil Mustafa, MT)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Teknik


(Drs. Dadan Ramdan, M. Eng, MSc)

Ka. Program Studi


(Ir. Kamil Mustafa, MT)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Tanggal Lulus :

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/1/24

ABSTRAKSI

Sabari, NIM : 01 815 0010, “ **Analisa Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Bandar Klippa Medan**”. Di bawah bimbingan Bapak Ir. Adil Surbakti sebagai pembimbing I dan Bapak Ir. Adil Surbakti sebagai pembimbing II.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Bandar Klippa - Medan ?. Dari hasil penelitian dan analisis data dapat dijawab masalah diatas bahwa gaji dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Bandar Klippa -Medan.

Data yang diperoleh dalam penyusunan skripsi ini adalah dengan menggunakan instrumen kuesioner (daftar pertanyaan), penelitian kepustakaan, studi dokumentasi dan observasi ke lapangan serta wawancara, dimana yang telah diambil merupakan data skunder (sejarah singkat perusahaan , struktur organisasi perusahaan, dan sistim pemberian gaji dan upah), dan data primer (data yang langsung diperoleh dari karyawan melalui angket kuesioner)

Untuk menganalisis data penulis menggunakan teknik analisis deskriptif yang didukung analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus *product Moment* (untuk mengetahui apakah ada pengaruh), *uji-t* (mengetahui kebenaran hipotesis), *determinasi* (mengetahui persentase pengaruh antara dua variable).

Hasil analisis product moment, dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (r_{xy}) adalah sebesar 0.502, melihat dari hasil perhitungan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

ditulis dapat disimpulkan korelasi antara variable X (gaji) dan variable Y

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

(kepuasan kerja), berkorelasi sedang. Dan dilihat dalam $r\text{-table}$ untuk $N = 35$ taraf signifikansi 5% atau tingkat kesalahan 5% dan derajat kepercayaan atau tingkat kebenaran 95 %, maka diperoleh nilai kritik sebesar 0.334, hal tersebut berarti bahwa ada hubungan positif antara gaji dengan kepuasan kerja. Hubungan tersebut dapat dilihat pada angka $r\text{-hitung}$ (0.502) lebih besar dari $r\text{-tabel}$ (0.334).

Analisa uji-t, untuk taraf signifikan 5% (0.05) dengan derajat kepercayaan 95% maka didapat $t\text{-tabel}$ sebesar 1.692 (lihat lampiran 2), jadi dengan perhitungan uji- $t\text{-hitung}$ dan uji- $t\text{-tabel}$, maka $t\text{-hitung} = 3.334 >$ (lebih besar) dari $t\text{-tabel} = 1.692$. jadi dengan hasil tersebut maka $H\alpha$ diterima dan H_0 ditolak. Berarti ada pengaruh antara gaji terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Bandar Klippa - Medan.

Analisis uji determinasi, nilai diatas menunjukkan bahwa pengaruh variable X (gaji) terhadap variable Y (kepuasan Kerja) sebesar 25.20 % sedangkan sisanya sebesar 74.80% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain, faktor nlain diantaranya berat ringannya pekerjaan, rekan kerja, fasilitas kerja, lingkungan dan manajemen perusahaan.

ABSTRACT

Sabari, NIM : 01 815 0010, “ Analysis of Wage Influence to the Satisfaction of Employee at PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Bandar Klippa – Medan.”. Under the supervision of Ir. Adil Surbakti as Counsellor I and Ir. Kamil Mustafa, MT as Counsellor II.

The problem formulation in this risearch is does the wage influence the job satisfaction of employee at PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Bandar Klippa – Medan ?. Based on study and data analysisit is indicated that wage increase the job satisfaction to the employee at PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Bandar Klippa – Medan.

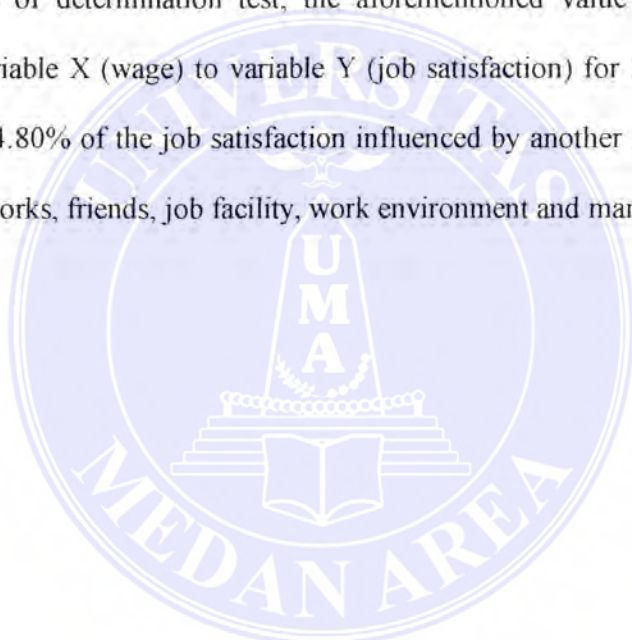
Data are collected by using questionnaire, library study, documentation study and field observation and interview where the the secondary data (a history of firm, structure of organization and wage system) and primary data (data collected from the employee directly using questionnaire).

For data analysis, the writeruse descriptive analysis technique that supported by quantitative analysis using the product moment (to study the influence), t- test (to tes the hypothesis), determination (to study the percentage of influence between two variable). Based on the result of product moment, of the above calculation it is indiicated that correlation coefisien (r_{xy}) is 0.502, and based on the calculation it is concluded that correlation between variable X (wage) and variable Y (job satisfaction) is medium. According to r-table for $N = 35$, significant level 5% or error level 5% and the significant level 95%, the critical value is 0.334 means that there is a positive correlation between wage and

job satisfaction. The correlation indicated by r -calculated (0.502) more than r -table (0.334).

T-test analysis for significant level 5% (0.05) and confidential level 95%, t -table is 1.692 (see appendix 2), so by the calculation of t -calculated and t -table test, t calculated = 3.334 > (more than) t -table = 1.692. So, H_a is accepted and H_0 is rejected. It means that there is an influence between wage and job satisfaction to the employee at PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Bandar Klippa – Medan.

Analysis of determination test, the aforementioned value indicates the influence of variable X (wage) to variable Y (job satisfaction) for 25.20% while its remains is 74.80% of the job satisfaction influenced by another factor such as the volume of works, friends, job facility, work environment and management.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR -----	i
DAFTAR ISI -----	iii
DAFTAR GAMBAR -----	v
DAFTAR TABEL -----	vi
DAFTAR LAMPIRAN -----	ix
BAB I : PENDAHULUAN -----	I – 1
I. 1 Latar Belakang Masalah -----	I – 1
I. 2 Identifikasi Masalah -----	I – 3
I. 3 Batasan dan Rumusan Masalah -----	I – 4
I. 4 Tujuan dan Manfaat Penelitian -----	I – 4
I. 5 Sistematika Penulisan Tugas Akhir -----	I – 5
BAB. II.GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN -----	II – 1
II. 1. Sejarah Singkat Perusahaan -----	II – 1
II. 2. Lokasi dan Luas Perusahaan -----	II – 3
II. 3. Struktur Organisasi -----	II – 3
II. 4. Jumlah Tenaga Kerja -----	II – 6
II. 5. Uraian Jabatan dan Tugas Pokok -----	II – 6
II. 6. Sistem Gaji dan Upah -----	II - 13
II. 7. Hubungan Sosial Perusahaan -----	II - 16
II.7.1. Di dalam Perusahaan -----	II - 16
II.7.1. Diluar Perusahaan -----	II - 17
BAB III. PROSES PRODUKSI -----	III – 1
III.1. Uraian Proses Produksi -----	III – 1
III.1.1 Pembangsalan -----	III – 1
III.1.2 Penerimaan Tbk. Kering di Gdg.Fermentasi --	III – 4
III.1.3 Fermentasi -----	III – 6
III.1.4 Fermentasi -----	III – 10
III.1.5 Penyaringan Akhir -----	III – 12

III.1.6 Pengebalan -----	III – 13
III.2 Peralatan Pendukung (utilitas) -----	III – 19
BAB IV. LANDASAN TEORI -----	IV -1
IV.1 Pengertian Gaji -----	IV -1
IV.2 Arti Penting gaji -----	IV -5
IV.2.1. Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Gaji -	IV -6
IV.2.2. Ukuran Gaji Yang Efektif -----	IV -9
IV.3 Kepuasan Kerja -----	IV-10
IV.3.1. Pengertian Kepuasan kerja -----	IV-10
IV.3.2. Persepsi Tentang Kepuasan Kerja -----	IV-12
IV.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja-	IV-16
IV.3.4. Hubungan Gaji Dengan Kepuasan Kerja ----	IV-19
IV.4 Kerangka Konseptual -----	IV-20
IV.4.1 Populasi dan Sampel -----	IV-20
IV.4.2 Teknik Analisa Data -----	IV-21
IV.4. Hipotesis -----	IV-23
BAB V. PENGUMPULAN DATA -----	V - 1
V.1. Metode Pengumpulan Data -----	V - 1
V.2. Uji Coba Kuesioner -----	V - 1
BAB VI. PENGOLAHAN DATA -----	VI - 1
VI.1. Penyajian Data Kuesioner -----	VI - 1
VI.2. Tanggapan Responden Terhadap variabel X -----	VI - 3
VI.3. Tanggapan Responden Terhadap variabel Y -----	VI - 6
VI.4. Pembahasan -----	VI -13
VI.5. Pengujian Hipotesis -----	
BAB VII ANALISA DAN EVALUASI -----	VII - I
BAB VIII. KESIMPULAN DAN SARAN -----	VIII -1
VIII.1. Kesimpulan -----	VIII -1
VIII.2. Saran -----	VIII -2

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu organisasi, baik itu organisasi kecil maupun organisasi besar selalu menganut prinsip ekonomi, yaitu menekan sekecil mungkin besarnya pengeluaran demi mencapai suatu tujuan yang diinginkan (keuntungan). Begitu juga dengan organisasi perusahaan, hal – hal yang berkaitan dengan pengeluaran kas perusahaan selalu mendapatkan perhatian yang ketat, termasuk diantaranya mengenai pemberian upah dan gaji karyawan yang selalu mendapatkan penekanan, sehingga hal ini kerap sekali menimbulkan konflik dilingkungan perusahaan.

Gaji merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu kebijaksanaan perusahaan sangat berperan penting dalam hal ini, mengingat sangat besarnya dampak negative yang dapat ditimbulkan hanya masalah gaji yang tidak sesuai, misalnya karena karyawan tidak merasa puas dengan imbalan (gaji) yang diberikan perusahaan, maka akan terjadilah tingkat kemangkiran yang tinggi, tidak adanya kejujuran dan tanggung jawab sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan tidak tercapai.

Menurut Siagian (1996, hal 172) :

" Gaji merupakan pengeluaran pokok (utama). Biaya tenaga kerja dalam banyak perusahaan menyebabkan lebih dari 50% dari keseluruhan pengeluaran operasi. Disamping itu pengeluaran gaji dapat mempengaruhi perilaku dan sikap kerja karyawan."

Balas jasa yang berhasil dapat menimbulkan imbalan psikologis dan juga ekonomi. Ada perasaan puas yang timbul dari penyelesaian pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Citra ini mungkin perasaan yang kompeten. Disamping itu juga timbul perasaan bahwa hal itu membantu memenuhi kebutuhan social melalui pengeluaran yang lebih besar dibandingkan dengan pemasukan.

Beberapa insentif dapat menimbulkan kepaduan kelompok dan kerja tim yang tinggi karena pegawai membutuhkan kerjasama untuk menghasilkan imbalan.

Menurut Siagian (1994, hal 137) tujuan pemberian gaji adalah :

1. Ikatan kerjasama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi (dorongan)
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh pemerintah

Dari uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja juga merupakan sasaran utama dalam hal pemberian gaji, namun sayangnya kebanyakan perusahaan terkadang meletakkan masalah pemberian gaji dalam urutan belakang, hal inilah yang sering menimbulkan konflik diantara karyawan dan pihak perusahaan.

Didalam perusahaan besar, hubungan kekeluargaan hamper tidak ada antara majikan dengan pegawai, pada umumnya merupakan suatu hubungan

pertimbangan. Jadi dalam suatu perusahaan besar masalah kebijakan penetapan upah dan gaji mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kelancaran usaha efisiensi dan kelangsungan hidup perusahaan dimasa yang akan datang.

Untuk itu perusahaan harus mempunyai kebijakan dalam memperhatikan imbalan yang ada secara kemanusiaan, sehingga pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sejalan dengan hal tersebut diatas, maka upah dan gaji mempunyai kedudukan yang sentral dan strategis. Disatu pihak upah dan gaji merupakan salah satu sarana pemerataan pendapatan yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara langsung.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang kebijaksanaan yang diambil perusahaan dalam menetapkan upah dan gaji pegawai disebuah perusahaan, maka penulis tertarik untuk membahas pada PTP. Nusantara II (persero) Kebun Bandar Klippa – Medan. Dan menyusun dalam bentuk skripsi, dengan judul : **"Analisa Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Bandar Klippa – Medan."**

I.2. Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan selalu menghadapi berbagai masalah, masalah tersebut tergantung pada ruang lingkup koperasi perusahaan, melalui kajian pendahuluan seperti yang terdapat pada latar belakang masalah, tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh masalah – masalah sebagai berikut :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)2/1/24

1. Penetapan gaji belum layak, sehingga gaji tersebut mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Gaji yang diberikan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seorang karyawan.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang dihadapi, maka penulis membatasi objek yang diteliti hanya pada bagian operasional (karyawan tingkat bawah) pada PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Bandar Klippa – Medan. Khususnya pada kelompok paryawan pelaksana proses fermentasi tembakau.

Rumusan masalah yaitu : Apakah gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Bandar Klippa – Medan.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan, dan seberapa besar pengaruhnya.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan perbandingan antara teori dengan aplikasinya
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam melaksanakan pemberian gaji.
3. Sebagai referensi bagi penelitian dimasa yang akan datang.

I.5. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Tulisan ini dibagi kedalam berbagai bab, supaya mudah dipahami dan bab satu dengan yang lainnya saling berhubungan. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, identifikasi masalah, batasan dan rumusan masalah serta tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini mengemukakan sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, wewenang dan tanggung jawab organisasi.

BAB III. PROSES PRODUKSI

Bab ini mengemukakan tentang proses pengolahan daun tembakau, mulai dari penerimaan daun tembakau dari panen di gudang pembangsalan dan selanjutnya kegudang pemeraman (fermentasi), setelah diolah melalui beberapa tahap proses diatas, maka hasil akhir dari hasil pengolahan ini adalah daun tembakau kering siap ekspor, yang gunanya untuk pembungkus cerutu.

BAB IV. LANDASAN TEORI

Bab ini mengemukakan tentang dasar – dasar teori yang mendukung penelitian statistic untuk mencari pengaruh antara gaji dengan kepuasan kerja karyawan dalam perhitungan dan

penyelesaian permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB V. PENGUMPULAN DATA

Bab ini mengemukakan data-data yang berhubungan dengan pengaruh variabel X (gaji) dengan variabel Y (kepuasan kerja) yang diperlukan sebagai bahan masukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh tingkat hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja.

BAB VI. PENGOLAHAN DATA

Bab ini mengemukakan tentang pembahasan – pembahasan penelitian yang dilakukan berdasarkan ruang lingkup dan metode pemecahan yang didasarkan pada metode statistik untuk mencari pengaruh hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja.

BAB VII. ANALISA DAN EVALUASI

Bab ini mengemukakan tentang analisa dan evaluasi yang dilakukan terhadap hasil pengolahan data dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB VIII. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan hasil penelitian, yaitu berupa kesimpulan yang diperoleh, setelah dilakukan pengolahan data dan perhitungan dari seluruh koresponden yang mewakili karyawan yang memberikan saran terhadap permasalahan yang dihadapi perusahaan.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

II.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 14 Tahun 1968, Undang-Undang No. 9 Tahun 1973, Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 1971, Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 1973, maka pada tanggal 1 April 1974 didirikan Perkebunan-IX (Persero) dihadapan Notaris GHS Loemban Tobing, SH, sedangkan dalam Akte No. 6 dalam perkembangan usahanya, PT Perkebunan-IX telah mengalami perubahan :

Tahun 1957 : Perusahaan –perusahaan milik Belanda diambil alih nasionalisasi termasuk NV. Verenigde Deli Maatchappij, cikal bakal dari perkebunan-IX.

11 Januari 1958 – 11 November 1958 : PT. Perkebunan- IX merupakan Verenigde Deli Maatchappijina (NVVDM), berdasarkan UU No. 1958 tentang nasionalisasi.

20 November 1958- 31 Mei 1960 : Nama perusahaan berubah menjadi PPN baru cq. VDN.

1 Juni 1960- 31 Mei 1961 : Menjadi PPN baru cabang Sumatera Utara, Unit Sumatera Utara (PP No. 29 Tahun 1960).

- 1 Juni 1961 – 30 September 1963 : Menjadi PPN Sumatera Utara –I (kebun Tembakau) berdasarkan PP No. 143 Tahun 1961, Tanggal 26 April 1961 dan lembaran Negara No. 168 Tahun 1961, tanggal 26 April 1961.
- 1 Oktober 1963- 17 April 1968 : Berdasarkan PPN No. 30 Tahun 1963, tanggal 22 Mei 1968 dan lembaran negara no. 51 Tahun 1968 nama Perusahaan berubah menjadi PPN Tembakau Deli.
- 18 April 1968- 30 April 1969 : Berdasarkan PP No. 14 Tahun 1968, tanggal 13 April 1968, dan lembaran Negara No. 23 Tahun 1968, tanggal 13 April 1968 nama perusahaan berubah menjadi Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) IX.
- 1 April 1974 s/d 1994 : Menurut PP No. 44 Tahun 1973, tanggal 6 Desember 1973 mengenai peralihan PN menjadi Persero, nama perusahaan menjadi Perusahaan Persero (PT) Perkebunan – IX di perbaharui dihadapan Notaris Imah Fatimah, SH pada tanggal 8 Maret 1985, Akte No. 32 (diubah dari Akte No. 100 tanggal 13 Agustus 1984 dihadapan Notaris yang sama).

- 2 Mei 1984 – 9 Maret 1996 : Transisi menuju penggabungan PTP-II – PTP- IX.
- 10 Maret 1996 s/d Sekarang : Resmi menjadi PTP Nusantara II (Persero).

II.2. Lokasi dan Luas Perkebunan

PTP Nusantara II Kebun Bandar Klippa beralamat di Jl. Besar Tembung No. 4 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Kegiatan yang dilakukan oleh PTPN II Kebun Bandar Klippa meliputi pengelolaan tiga (3) jenis tanaman yaitu :

1. Tanaman Tembakau
2. Tanaman Kelapa Sawit
3. Tanaman Tebu

PTP Nusantara II Kebun Bandar Klippa memiliki luas areal perkebunan 1.837,50 Ha. Dengan luas areal tanaman 1.659,88 Ha dan sisanya untuk kantor, gudang penyimpanan, perumahan, tempat ibadah dan lain-lain. Kebun PTP Nusantara II Kebun Bandar Klippa berbatasan dengan :

1. Sebelah Timur : Perkebunan Batang Kuis
2. Sebelah Barat : Sampali dan Kota Medan
3. Sebelah Utara : Perkebunan Seantis
4. Sebelah Selatan : Perkebunan Marendal

II.3. Struktur Organisasi

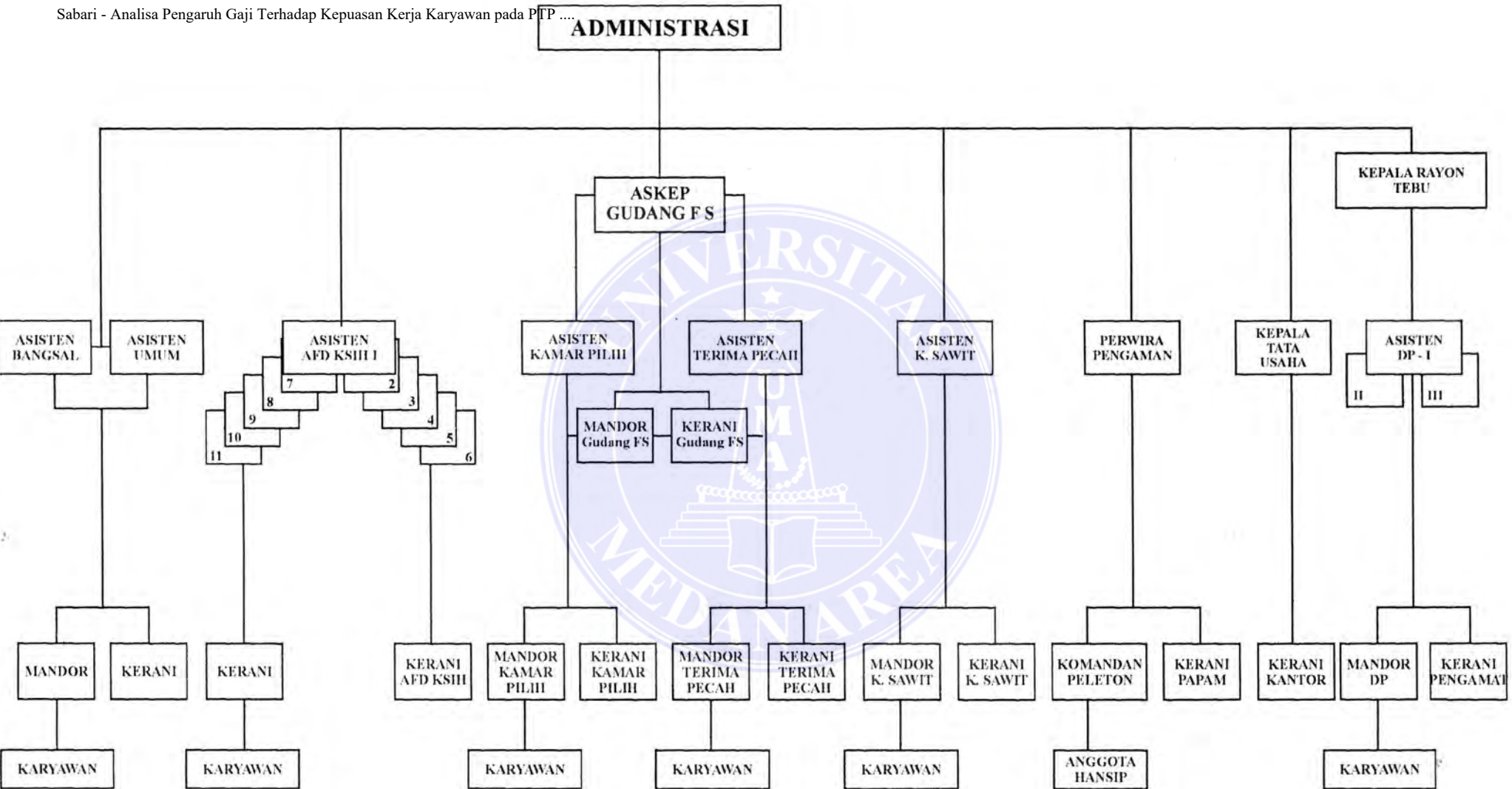
Struktur organisasi dalam suatu perusahaan mutlak diperlukan adanya hubungan kerjasama antara pihak atasan dengan bawahan atau karyawan

sekalipun perlu untuk ditingkatkan sehingga mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Untuk itu perlu adanya suatu struktur organisasi yang mengatur dan mengarahkan orang-orang yang berada untuk menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. Jika dilihat dari bentuk strukturnya maka di perkebunan PTPN II Kebun Bandar Klippa berbentuk *Organisasi Garis*, dimana bawahan memberikan pertanggungjawaban pada atasannya.

Perusahaan ini dipimpin oleh seorang atasan yang berfungsi menjalankan kegiatan manajemen. Dalam menjalankan usahanya pihak atasan dibantu oleh karyawan yang bertugas menjalankan rencana yang telah ditetapkan. Untuk memaksimalkan usaha karyawan ini harus diberikan motivasi dan pelatihan agar tujuan yang ingin tercapai dapat terwujud.

Adapun struktur organisasi dapat dilihat pada gambar II.3.1.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

- Gambar II.3.1 : Struktur Organisasi PTP. Nusantara II (Persero) Bandar Klippa**
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)2/1/24

II.4. Jumlah Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang digunakan pada perkebunan tembakau terdiri dari staf, karyawan tetap, karyawan musiman, karyawan harian lepas, dimana jumlah masing-masing tenaga kerja tersebut selama kurun waktu terakhir dapat dilihat pada tabel II.4.1 berikut :

Tabel II.4.1. Jumlah Tenaga Kerja

Tahun	Staf	Karyawan Tetap	Karyawan Musiman	Karyawan Harian Lepas	Honor	Jumlah
2003	8	583	123	575	1	1290
2004	14	683	18	200	1	916
2005	13	643	19	453	1	1129

Sumber : PTP.Nusantara II Kebun Bandar Klippa

II.5. Uraian Jabatan dan Tugas Pokok

a. Administratur

Tugas yang dijalankan oleh Administratur adalah :

1. Melaksanakan, mengawasi dan mengamankan semua instruktur direksi baik lisan maupun tulisan untuk mengelola semua factor-faktor produksi
2. Memimpin rapat kerja staf dan mengambil keputusan terhadap semua permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas untuk proses produksi.
3. Mengendalikan pemakaian biaya dengan jalan senantiasa membandingkan pengeluaran nyata dengan RAB yang dihadapkan dengan kualitas pekerjaan/ produksi yang dicapai.

4. Membuat job sfesifikasi pegawai staf disesuaikan dengan tugasnya masing-masing.
5. Memotivasi para petugas pelaksana/staf di perkebunan, agar timbul rasa tanggungjawab, rasa peran serta turut memiliki, menuju suatu tim kerja yang serasi dan langsung.
6. Mengawasi pelaksana pekerjaan pegawai staf yang dibawahinya, memberikan pengarahan dan peningkatan disiplin kerja yang konsisiten dan continue.
7. Mengunggulkan penerima, pengangkatan karyawan/ pegawai SKU berdasarkan kebutuhan job yang diperlukan

b. Asisten Kepala Gudang Pemeraman

Tugas yang dijalankan oleh Asisten Kepala Gudang Pemeraman adalah :

1. Bale-bale/ pemeraman yaitu :
 - a. Mengawasi penimbangan tembakau masuk, sehingga pikul tembakau masuk dan pikul opstapel sesuai dengan jenisnya, dapat menggambarkan kenyataan di afdelling yang ada, serta memberikan informasi yang relatif tepat mengenai jumlah hasil yang diperoleh.
 - b. Mengawasi segala kegiatan penyusunan stafel
 - c. Merencanakan semua tempat untuk untuk semua jenis stafel sehingga pemakai denah/laporan mendukung percepatan proses pekerjaan.
 - d. Mengambil dan mencatat temperatur stafel setiap hari dan mencatatnya kebuku stafel.

- e. Membuat appaximative, perslit dan hasil akhir pengebalan untuk ekspor dan non ekspor.

2. Kamar Terima/ Saring/ Pengepakan

- a. Menerima tembakau baik, serta mengawasi pekerjaan asisten terima pecah dan administrasi penerimaan tembakau
- b. Menyaring tembakau untuk dipak sesuai dengan ketentuan/ Surat Edaran yang dikeluarkan Direksi.
- c. Mengawasi penyediaan contoh dan catatan nan infeksi didalam buku non infeksi serta melakukan sortasi sesuai dengan nota infeksi.
- d. Mengepak tembakau untuk ekspor sesuai dengan daftar pers yang telah disetujui oleh Direktur produksi (Direksi).

3. Gang Sortasi/ Kamar pilih

Menerbitkan pekerjaan dan seluruh kegiatan di gang pemilihan yang diawasi oleh asisten gang sortasi, baik dibidang lancarnya roda kegiatan pemilihan sortasi maupun keberhasilan di gang pemilihan.

c. Asisten Kamar Pilih

Tugas yang dijalankan oleh Asisten kamar pilih adalah :

1. Mengecek atau mengawasi kegiatan di gang sortasi / pemilihan agar berjalan dengan lancar dan terjaga kebersihan di gang pemilihan
2. Membuat dan menjalankan administrasi di gang pemilihan
3. Mengecek/ memeriksa karyawan yang hadir bekerja

d. Asisten Terima Pecah

Tugas yang dijalankan oleh Asisten Terima Pecah adalah :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/1/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/1/24

1. Menerima pilihan tembakau pecah
2. Memeriksa dan mengawasi pekerjaan karyawan terima pecah
3. Menerima dan mengawasi administrasi penerimaan tembakau pecah

e. Asisten Afdeling

Tugas yang dijalankan oleh Asisten Afdeling adalah :

1. Menyelenggarakan penanaman tembakau meningkatkan produksi dengan cara yang efisien dan efektif, sejak dari persiapan tanah, pengelolaan tanah dan penanaman sesuai dengan teknis yang baik
2. Meneliti dan memeriksa pertumbuhan tanaman serta perawatan tanaman sekecil-kecilnya .
3. Mengawasi segala pekerjaan yang berhubungan dengan bidangnya didalam afdeling, dan mempergunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien.
4. Memeriksa pekerjaan pegawai kerani yang diperbantukan kepadanya, menanda angani upah dan bon permintaan barang/ bahan kebutuhan di afdeling.

f. Asisten Bangsal

Tugas yang dijalankan oleh asisten bangsal adalah :

1. Membantu administratur dalam menyusun RAB tentang rencana pembangunan bangsal dan reperasi bangsal pengeringan dan mempedomani pelaksanaanya
2. Menerima barang-barang yang masuk bak mengenai mutu dan jumlah serta surat-surat pengantar barang yang diterima

3. Membuat bon permintaan barang yang berhubungan dengan urusan bangunan, bahan-bahan transformasi.
4. Memeriksa jumlah karyawan dan mengisi buku asisten serta memeriksa buku mandor dari seluruh mandor dan karyawan dibawah pengawas.
5. Menerima dan memeriksa hasil pekerjaan seluruh karyawan di bawah pengawasannya.

g. Kepala Tata Usaha dan Keuangan

Tugas yang dijalankan oleh Kepala Tata Usaha dan Keuangan adalah :

1. Memegang dan mengisi buku kas, serta menyimpan uang dan surat berharga sesuai dengan kebutuhannya dan melaksanakan pembayaran pengeluaran sesuai dengan PP yang disetujui.
2. Merencanakan, mengawasi seluruh pekerja administrasi kantor seperti pembukuan kas/ BPK 5, daftar hutang/ BPK 25, jurnal FAB, kartu material/ finansial dan nota-nota debit/ kredit, sehingga terciptanya laporan manajemen yang tepat guna.
3. Melayani pemeriksaan oleh petugas administrasi dari bagian atau giro kantor direksi.
4. Memeriksa surat-surat/ retell baik masuk maupun keluar khususnya yang berhubungan dengan administrasi .
5. Menyusun RAB kantor yang berhubungan dengan kebudayaan umum dan tata usaha serta selalu mempedomaninya.

h. Asisten Keamanan

Tugas yang dijalankan oleh Asisten Keamanan adalah :

1. Menigaktifkan penjagaan anggota hansip secara terus menerus di areal penanaman.
2. Cepat tanggap terhadap situasi lingkungan yang mencurigakan dan menempatkan petugas hansip di tempat yang rawan.
3. Mengawasi orang-orang yang masuk/ keluar areal HGU perkebunan, mendaftarkan orang-orang yang berkunjung ke kantor perkebunan dan mencatatar identitasnya.
4. Melaksanakan semua administrasi yang berhubungan dengan keamanan, hansip maupun laporan berkala tertentu secara tepat waktu.

i. Asisten Kepala Tembakau

Tugas yang dijalankan oleh asisten kepala tembakau adalah :

1. Menyusun RAB di DP sesuai dengan luas Hektar EX tanaman rotasi tembakau untuk setiap tanaman.
2. Mengawasi pelaksanaan seluruh kegiatan rencana penanaman, perawatan dan pelaksanaan tebang, angkut di DP nya sesuai dengan instruksi kepala rayon.
3. Membuat laporan kemajuan mengenai kegiatan pengolahan tanah, penanaman, perawatan dan rencana tebang serta angkutan.

j. Asisten Pengolahan Tanah

Tugas yang dijalankan oleh Asisten Pengolahan Tanah adalah :

1. Menyelenggarakan usaha pengolahan tanah dengan teknis yang baik, drainagt dan convercrop.

2. Mengawasi pekerjaan yang berhubungan dengan pengolahan tanah dan penggunaan tenaga kerja dan jam-jam kerja traktor secara efisien dan efektif.
3. Mengecek tenaga kerja yang hadir, melihat hasil pekerjaan karyawan, memeriksa buku mandor dan mengawasi buku asisten setiap waktu.
4. Mengamankan areal yang telah diolah dari gangguan ternak dan hewan.

k. Kepala Rayon Tebu

Tugas yang dijalankan oleh Kepala Rayon Tebu adalah :

1. Menjalankan kebijaksanaan direksi melalui administratur perkebunan dalam mengolah semua aktivitas yang berhubungan dengan penanaman tebu diseluruh DP perkebunan.
2. Mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan dari mulai rencana, penanaman, perawatan dan pelaksanaan tebang dan angkut tebu disetiap DP.

l. Asisten Kepala DP

Tugas yang dijalankan oleh Asisten Kepala DP adalah :

1. Menyusun RAB di DP- nya sesuai dengan luas Ha EX tanaman rotasi tembakau untuk setiap tingkat tanaman.
2. Mengawasi pelaksanaan seluruh kegiatan rencana penanaman dan pelaksanaan tebang, angkut tebu di DP- nya sesuai dengan instruksi Kepala Rayon.
3. Membuat laporan kemajuan mengenai kegiatan pengolahan tanah, penanaman, perawatan dan rencana tebang serta angkut.

m. Asisten Kepala Sawit

Tugas yang dijalankan oleh Asisten Kepala Sawit adalah :

1. Menyusun RAB di afdeling tanaman kelapa sawit dan mempedomaninya dalam pelaksanaannya.
2. melaksanakan, mengawasi seluruh kegiatan rencana penanaman, perawatan kelapa sawit.
3. Mengawasi penggunaan tenaga kerja agar terdapat kerja efisien dan efektif serta selalu mempedomani RKMKB dan RAB.

II.6. Sistem Gaji dan Upah

Dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja karyawan agar lebih berdaya guna dan berhasil perlu adanya alat pendorong yang dapat merangsang karyawan supaya dapat bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan PTP Nusantara II Kebun Bandar Klippa memberikan insentif berupa :

1. Gaji

Gaji diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan biasanya diberikan setiap satu bulan sekali dan besarnya ditentukan oleh tingkat jabatannya di perusahaan tersebut.

2. Upah

Upah biasanya di berikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja secara langsung di pabrik yang mengelola komoditi dasar tersebut dan biasanya upah ini diberikan setiap bulannya atau bulanan dengan dengan ketentuan yang ada.

3. Jasa Produksi

Perusahaan memberikan jasa produksi kepada karyawan apabila dalam aktifitas perusahaan memperoleh keuntungan dan laba dalam setahun, apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan prestasi kerja dan produktifitas kerja yang tinggi melebihi standar kerja, maka karyawan berhak mendapatkan jasa produksi dan besar produksi tersebut biasanya bisa berbentuk satu bulan gaji karyawan.

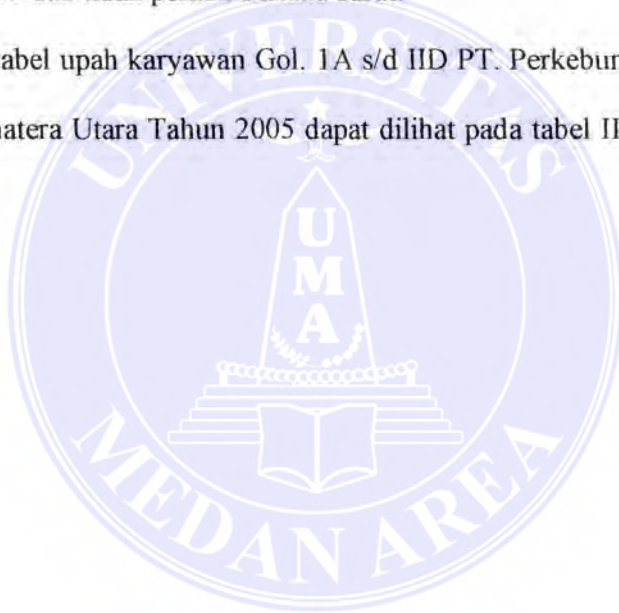
Dalam hal pemberian upah dan gaji di perusahaan ini ditetapkan sebagai berikut :

Sesuai dengan kesepakatan antara manajemen PTPN-II dengan serikat pekerja PTPN-II Tingkat perusahaan (SPBUN, SPM dan SEKAR) tanggal 1 Maret 2005 tentang penyesuaian upah karyawan yang didasarkan pada UMP tahun 2005, dalam upaya meningkatkan kinerja penghasilan karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan, dengan ini disampaikan sebagai berikut :

1. Struktur perusahaan mengacu kepada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Undang- Undang Ketenaga kerjaan RI, yaitu upah terdiri dari 75 % upah pokok dan 25 % tunjangan tetap.
2. Tunjangan tetap merupakan pengganti dari tunjangan air, listrik, bahan bakar, tunjangan khusus dan tunjangan beras pekerja (15 Kg).
Perhitungan tunjangan tetap adalah nilai tunjangan tetap di kurangi nilai catu beras pekerja .
3. Pedoman upah karyawan Gol. 1A s/d IID pada tahun 2005 dapat dilihat dalam tabel II.2 .

4. Karyawan yang tidak mendapatkan rumah dinas di berikan tunjangan sewa rumah sebesar 25 % dari upah pokok tahun 2005.
5. Karyawan golongan 1A s/d IID dapat diberikan lembur maksimum 3 jam /hari atau 14 jam/minggu sesuai Surat Instruksi Direksi No. : II.0/SI/03/II/2004 tanggal 26 februari 2004, dengan terlebih dahulu mendapat order perintah lembur dari menejer Distrik/ Kabag/ Adm/ Kepala unit masing-masing, perhitungan lembur berdasarkan Tabel Upah tahun 2005 dan tidak pernah berlaku surut.

Adapun tabel upah karyawan Gol. 1A s/d IID PT. Perkebunan Nusantara-II Wi layah Sumatera Utara Tahun 2005 dapat dilihat pada tabel II.6.I. dibawah ini :



Tabel II.6.1. Daftar Upah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara-II
Wilayah Sumatera Utara tahun 2005

MK G	GOLONGAN							
	IA	IB	IC	ID	IIA	IIB	IIC	IID
0	603.855	630.640	680.640	750.283	835.998	934.211	1.041.355	1.141.355
1								
2	605.640	634.212	685.997	757.426	844.926	944.926	1.053.854	1.155.640
3								
4	607.426	637.783	691.354	764.569	853.854	955.640	1.066.354	1.169.926
5								
6	69.211	641.355	696.712	711.711	862.783	966.354	1.078.854	1.184.212
7								
8	610.997	644.926	702.069	778.855	871.711	977.068	1.091.354	1.198.497
9								
10	612.784	648.497	707.426	785.997	880.640	987.783	1.103.855	1.212.783
11								
12	614.569	652.068	712.784	793.140	889.569	998.498	1.116.354	1.227.069
13								
14	616.355	655.641	718.141	800.283	898.498	1.009.211	1.128.854	-
15								
16	618.141	659.212	723.497	807.426	907.426	1.019.925	-	-
17								
18	619.926	662.783	728.854	814.568	916.354	1.030.640	-	-
19								
20	621.712	666.354	734.211	821.712	925.283	-	-	-
21								
22	623.497	669.926	739.569	828.854	-	-	-	-
23								
24	625.283	673.498	744.926	-	-	-	-	-
25								
26	627.069	677.069	-	-	-	-	-	-
27								
28	628.854	-	-	-	-	-	-	-
29								
30	630.255	-	-	-	-	-	-	-

Sumber : PTP. Nusantara II Kebun Bandar Klippa

Ket : Upah diatas sudah termasuk tunjangan (Tunj. Air, listrik, bahan bakar, beras (15 Kg), Tunj. Khusus)

II.7. Hubungan Sosial Budaya Perusahaan

11.7.1. Didalam Perusahaan/ Perkebunan

Hubungan sosial budaya yang terjalin didalam PTP Nusantara II antara pemimpin dengan karyawan maupun antara karyawan dengan karyawan lainnya terjalin dengan cukup baik, dimana terlihat adanya sikap tolong menolong dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan. PTP Nusantara II Kebun Bandar Klippa memberikan jaminan sosial kepada karyawannya berupa fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati oleh para karyawan seperti :

- a. Fasilitas penerangan listrik yang dibayarkan oleh perusahaan
- b. Penyediaan sumber air
- c. Pemberian bonus dan premi
- d. Pemberian uang santunan hari tua bagi karyawan yang telah memasuki masa pensiun (55 tahun) yang besarnya sesuai dengan golongan, jabatan dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan
- e. Pemberian uang santunan kepad karyawan/ karyawan/ karyawan yang mengalami kemalangan.

Dengan pemberian fasilitas-fasilitas tersebut diatas perusahaan berharap agar para karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya lagi.

II.7.2. Diluar Perusahaan/ Perkebunan

PTP Nusantara II Kebun Bandar Klippa juga menjalin hubungan yang sangat baik dengan masyarakat sekitar dengan memberikan bantuan atau fasilitas lainnya seperti :

- a. Poliklinik/ Puskesmas Perkebunan yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat sekitar.
- b. Tenaga pengamanan perkebunan (Hansip) yang bersedia membantumasyarakat sekitar dalam menjaga keamanan lingkungan.
- c. Penyediaan rumah ibadah

- d. Penyediaan fasilitas olah raga berupa pembuatan lapangan sepak bola, lapangan bola volley, lapangan bulu tagkis dan lain-lain.
- e. Penyediaan unit bakat di bidang kesenian yang didanai oleh perusahaan
- f. Penyediaan fasilitas sekolah Taman Kanak-kanak (TK) dan Taman Pendidikan Islam (TPI).



BAB III

PROSES PRODUKSI

Proses produksi dalam hal ini bukanlah proses merubah bentuk keseluruhan dari daun tembakau menjadi barang atau suatu produk lain, melainkan hanya proses pembentukan sifatnya saja yaitu seperti pembentukan aroma, daya elastisitas, warna dan tingkat kekeringan (kadar air). Adapun tujuan ini semua adalah untuk meningkatkan kualitas (mutu) tembakau.

III.1. Uraian Proses Produksi

III.1.1. Pembangsalan (Di Gudang Bangsal)

Daun tembakau sebelum diolah harus terlebih dahulu di jemur dengan suhu yang normal dalam gudang bangsal. Adapun tujuan penjemuran ini adalah untuk menjaga /mengatur agar warna dan aroma daun tembakau tetap dalam keadaan setimbang (baik).

Dalam penjemuran ini ada beberapa tahap yang harus dikerjakan oleh para pekerja mulai dari memetik (panen) daun tembakau, antara lain adalah :

1. Para pekerja harus memisahkan jenis daun tembakau mulai dari jenis :

- Daun tembakau pasir (barisan daun ke 1 dari bawah s/d baris ke -7)
- Daun tembakau kaki- I (barisan daun ke- 8 s/d baris ke -12)
- Daun tembakau kaki-II (barisan daun ke -12 keatas)

Untuk menghindari kesalah pahaman maka para pekerja harus memberi tanda pada keranjang yang telah berisi daun tembakau dengan ketentuan sebagai berikut :

- Untuk keranjang yang berisi daun tembakau pasir, maka para pekerja memberi tanda dengan huruf (Z)
- Untuk keranjang yang berisi daun tembakau kaki-I, maka para pekerja memberi tanda dengan huruf (VA)
- Untuk keranjang yang berisi daun tembakau kaki- II, maka para pekerja memberi tanda dengan huruf (VB).

2. Keranjang-keranjang yang telah berisi daun tembakau dan sesuai dengan jenisnya masing-masing selanjutnya dibawa dengan mobil pengangkut menuju bangsal (tempat penjemuran) untuk diserahkan kepada asisten bangsal.

3. Setelah melakukan serah terima dengan petugas panen maka asisten bangsal mulai mengatur para pekerja untuk melakukan penjemuran daun tembakau berdasarkan jenisnya masing-masing. Sebelum melakukan penjemuran disini terdapat 3 (tiga) tahapan proses yaitu :

- Penusukan tulang daun tembakau pada tali yang masing-masing berjumlah 20 lembar.
- Pengikatan pada bambu / kayu untuk memudahkan proses penjemuran.
- Penempatan pada rak penjemuran.

Untuk memperoleh hasil yang baik, maka penjemuran harus mengikuti peraturan yang telah disepakati bersama yaitu : Untuk daun tembakau pasir lamanya penjemuran antara 18 – 20 hari dan daun tembakau kaki- I lamanya penjemuran antara 20 – 22 hari sedangkan daun tembakau kaki- II lamanya penjemuran adalah diatas 22 hari. Setelah waktu yang ditentukan tercapai, maka daun tembakau tersebut harus segera diturunkan.

1. Jika didalam proses penjemuran mengalami masalah (cuaca mendung), maka penjemuran dapat dibantu dengan pemanasan api dari bawah, dan untuk hal ini para penjaga bangsal harus lebih cermat untuk mengetahui perubahan suhu tersebut.

Adapun sistem pemasangan api untuk pemanasan (pemasapan) tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kayu asap telah tersedia didepan bangsal saat awal mulai pengutipan. Penyisipan kayu asap pertama dibantu oleh Karyawan Tanam, sedangkan menyisip/ menambah kayu asap adalah tugas Penjaga Bangsal.
2. Membuat lubang untuk tempat kayu asap di tiap-tiap kamar dibawah Tembakau Hijau :
 - Kamar Ganjil : 6 (enam) lubang
 - Kamar Genap : 6 (enam) lubang
 - Buat secara zig- zag
 - Setiap 2 (dua) lubang Kamar Kecil digang tengah dibuat 1 (satu) lubang.
3. Umur Tembakau Hijau (0 – 4) hari
 - Dilarang keras pasang api
 - Merupakan proses pelayuan (witting) alamiah
4. Umur Tembakau Hijau (5 – 8) hari
 - Api dipasang setengah dari kebutuhan (4 titik api)
 - Merupakan proses pengikatan warna
5. Umur Tembakau Hijau lebih dari 8 hari sampai dengan diturunkan.
 - Merupakan plroses pengeringan tulang daun (drying the milcrib).

- Umur Tembakau Hijau 8 – 10 hari : 7 (tujuh) titik api pertama
 - Umur Tembakau Hijau 11 –13 hari : 7 (tujuh) titik api kedua.
 - Umur Tembakau Hijau 14 –16 hari : kembali ke 7 (tujuh) titik api pertama
 - Menjelang 2 (dua) hari sebelum turun, pemasangan api diberhentikan/ stop.
1. Pada kamar- kamar Tembakau Kering yang akan diturunkan, lubang kayu api ditutup rata
 2. Proses pengontrolan pasang api adalah kayu asap dalam bentuk pengasapan dan jika ada kayu asap yang menyala apinya, maka tidak dibenarkan, serta yang mati harus dibakar kembali.
 3. Pada malam hari dan hari hujan, api tetap dipasang dan siang hari api dimatikan “ LIHAT HIGROMETER”.

III.1.2. Penerimaan Tembakau Kering (Di Gudang Permentasi)

Setelah proses di gudang pembangsalan selesai, maka proses selanjutnya dikirim ke gudang fermentasi dan diterima langsung oleh Asisten Bangsal. Dalam hal penerimaan Tembakau Kering ini terdapat beberapa proses sebelum dilakukan proses permentasi, yaitu :

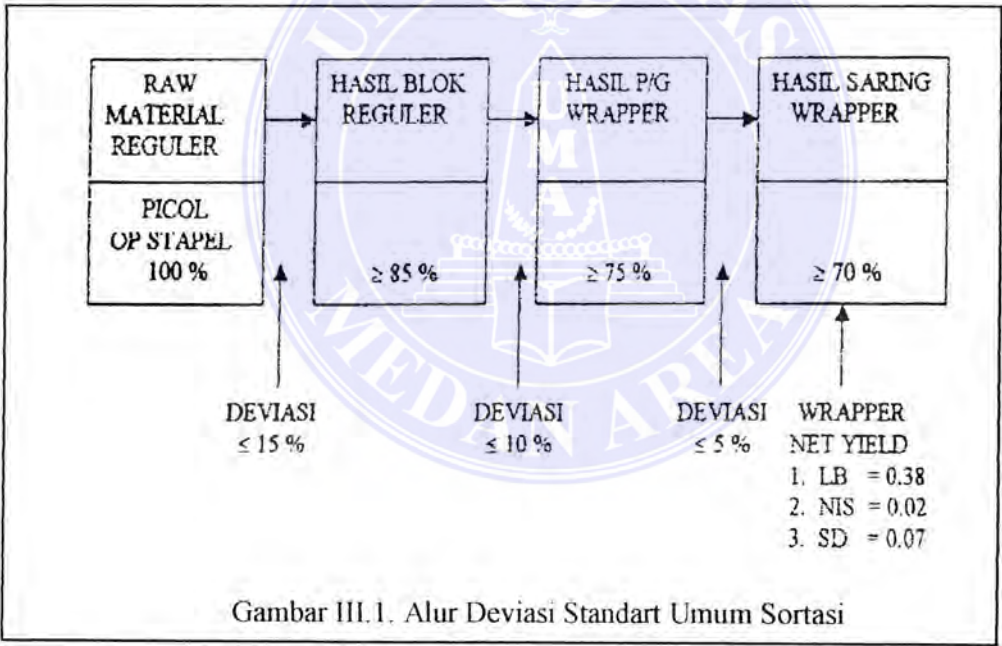
1. Data Monitoring Analisa Kualitas

Data monitoring analisa kualitas suatu tindakan pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui komposisi blok serta mengetahui jumlah daun/ tali yang tujuannya adalah untuk acuan kualitas hasil penyaringan pendahuluan

berdasarkan deviasi berat, evaluasi pada system panen dan pasca panen serta mengefisiensi biaya operasional.

2. Penyaringan Pendahuluan

Penyaringan pendahuluan adalah suatu penyaringan awal yang dilakukan dengan maksud untuk menghasilkan penyaringan secara professional dan bersih yang tujuannya adalah untuk mencapai sasaran rendement wrapper yang optimal dan proses fermentasi yang sempurna. Acuan yang digunakan dalam penyaringan pendahuluan adalah alur deviasi standart umum sortasi yang dapat kita lihat pada gambar III.1 berikut ini :



Sumber : PTP. Nusantara II Kebun Bandar Klippa

3. Penimbangan

Penimbangan dilakukan untuk mengetahui berat daun tembakau, adapun maksud dan tujuannya adalah untuk mengetahui potensi produksi yang

objektif dan dapat mengakurasi luas bangunan stapel dan tekanannya serta mengefisiensi biaya operasional BPG (Belah Pilih Gambang).

4. Pola Kerja Pembangunan Stapel Dasar

Pola pembangunan stapel dasar dimaksudkan untuk pembagian tanggung jawab dan mempunyai tujuan mengefisiensi biaya operasional, dan sebagai acuan untuk para pekerja disini dapat kita lihat pada tabel III.1 berikut :

Tabel III.1. Pola Pembangunan Stapel Dasar

No.	Uraian	Stapel			
		A	B	C	D/E
1	Buka Stapel	-	2 Org	2 Org	2 Org
2	Laden	1 Org	2 Org	4 Org	4 Org
3	Goyang	-	2 Org	4 Org	4 Org
4	Susun	4 Org	4 Org	6 Org	6 Org
5	Panas/dingin	-	1 Org	2 Org	4 Org
6	Embun/jemur	-	1 Org	2 Org	2 Org
	Jumlah	5 Org	12 Org	20 Org	22 Org
	Standart	12 HK	36 HK	63 HK	113 HK

Sumber : PTP. Nusantara II Kebun Bandar Klippa

III.1.3. Fermentasi

a. Pengertian Fermentasi

Fermentasi adalah suatu proses perombakan senyawa- senyawa yang bermolekul besar yang tidak diinginkan menjadi senyawa yang bermolekul kecil, dan proses ini menggunakan proses biokimiawi yang melibatkan sejumlah enzim didalam daun tembakau dan reaksinya disebut reaksi enzimatis.

b. Proses Fermentasi

Setelah melalui beberapa tahapan proses diatas, maka masuklah sekarang proses inti, yaitu proses fermentasi. Adapun proses ini adalah proses yang paling utama (penting) dalam gudang fermentasi, dikatakan paling penting karena disinilah proses terakhir dalam menentukan unsur kualitas tembakau sebelum dilakukan pengeksporan. Proses ini berlangsung selama 101 hari dan tahapan prosesnya adalah sebagai berikut :

1. Stapel A

Pada stapel A ini prosesnya berlangsung selama 8 hari dan kondisi suhu yang harus dipertahankan adalah $52 - 54^{\circ}\text{C}$ serta dengan kadar air kira-kira $17 - 18\%$.

2. Stapel B

Pada stapel B prosesnya berlangsung selama 12 hari dengan kondisi suhu sama seperti stapel A yaitu $52 - 54^{\circ}\text{C}$ dan dengan kadar air kira-kira $16 - 17\%$.

3. Stapel C

Pada Stapel C prosesnya berlangsung selama 21 hari dengan suhu semakin tinggi yaitu 52°C dan dengan kadar air kira-kira $14 - 15\%$.

4. Stapel D dan E

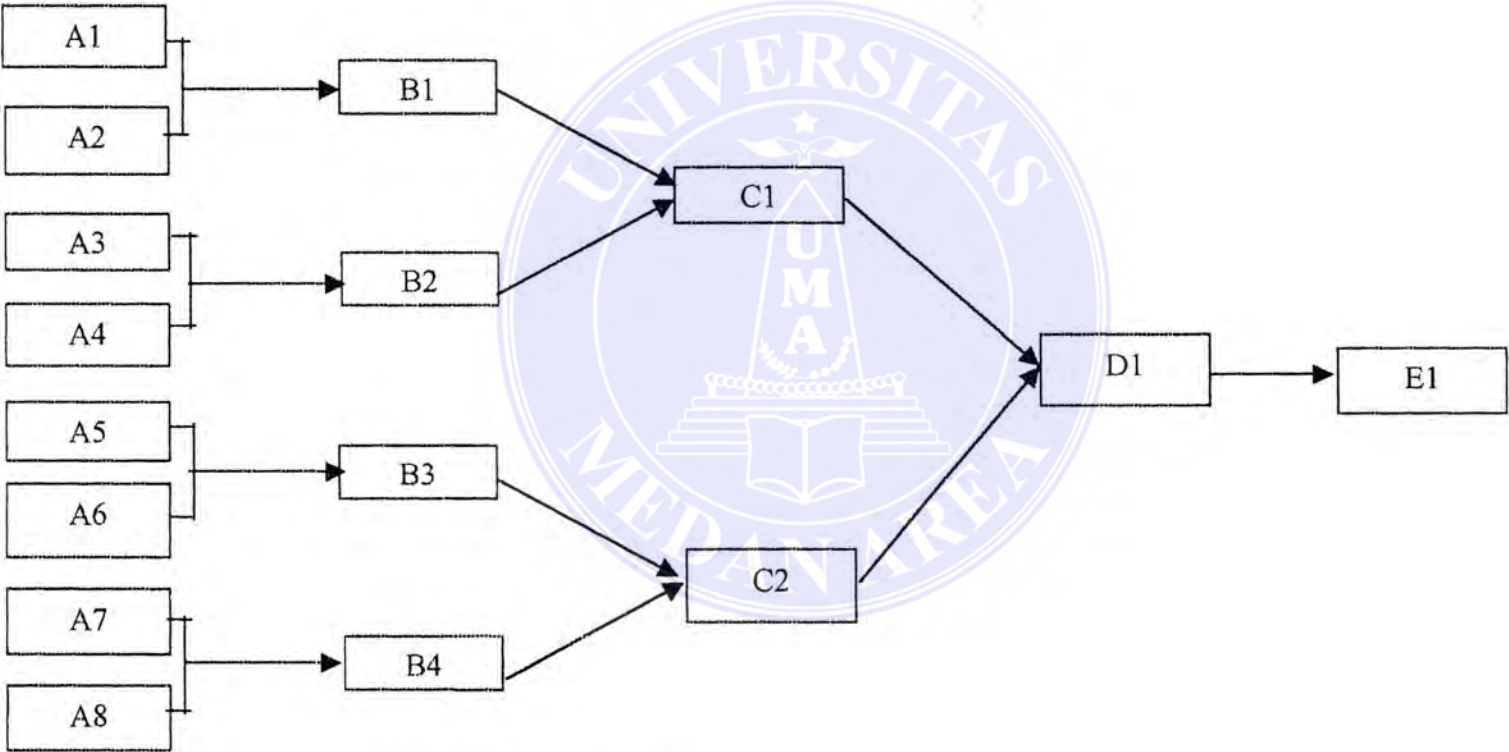
Pada Stapel D dan E lama prosesnya sama yaitu selama 30 hari dan dengan kondisi suhu yang sama juga seperti pada Stapel C yaitu 52°C serta dengan kadar air yang berbeda, yang masing-masing adalah : untuk Stapel D adalah $14 - 15\%$ dan untuk Stapel E kira-kira $13 - 14\%$.

Hal - hal yang perlu diperhatikan pada saat membuka dan menyusun Tembakau :

1. Pada saat membuka dan mennyusun Stapel harus dilakukan penggoyangan daun sebaik mungkin agar terjadi pertukaran oksigendalam lembar ikatan daun, mengingat fermentasi disinimerupakan proses enzimatis oksidase
2. Pada saat membuka dan menyusun daun dalam staple agar diperhatikan kondisi kesupelan daun. Apabila daun terlalu kering, maka harus di embunkan di kamar pelembab dan apabila daun terlalu basah agar diganggang supaya fermentasi berjalan lancar dan proses biokimia dalam daun berjalan normal.
3. Pemeriksaan dan pencatatan temperatur dilakukan pada jam 06 .00 – 07.00 WIB oleh Askep langsung tanpa diwakilkan.
4. Guna mendapatkan hasil kualitas yang optimal, maka daun-daun yang overripe (matang) disusun pada lapisan atas, demikian pula daun-daun yang pernah basah.

Adapun alur skema dan lama proses fermentasi dapat dilihat pada gambar III.2 berikut :

	Stapel A		Stapel B		Stapel C		Stapel D		Stapel E	
Lm. Fermentasi (Hr)	8 Hr		12 Hr		21 Hr		30 Hr		30 Hr	101 Hr



UNIVERSITAS MEDAN AREA
Gambar. III.2. Skema Alur Stapel dan Lama Proses Fermentasi

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/1/24

III.1.4. Sortasi

Sortasi adalah pemilihan daun-daun tembakau berdasarkan party, merek dan kualitas dengan tujuan memperoleh keragaman untingan daun yang homogen dan sebagai acuan dalam sortasi adalah duduk party, blok merek dan kualitas serta komposisi tenaga BPG yang seimbang.

Hal – hal yang perlu diperhatikan :

1. Tembakau yang diembunkan harus terseleksi antara supel dan kering, tembakau supel tidak perlu diembunkan
2. Komposisi tenaga BPG harus rasional agar tercapai metode FIFO dan efisiensi biaya (khusus biaya hari belajar).

Contoh :

- a. Party Z = 375.000 ikat (telah potong contoh)
- b. Hari kerja = 30 HE
- c. Maka kebutuhan tenaga pembelah maksimum = $375.000 / 125 / 30$
= 100 orang.

Kebutuhan tenaga pilih dan gambang = $[(375.000 \times 85\%) \times 40 / 35]$
: $(42 / 30) = 290$ orang

- d. HK belajar maksimum :

$$B = 100 \times 2 = 200 \text{ HK}$$

$$P = 145 \times 2 = 290 \text{ HK}$$

$$G = 145 \times 1 = 145 \text{ HK}$$

3. Hindari pemilih ganda blok dengan cara :

- a. Pisah ruang / lokasi pembelah dengan pemilih.

- b. Hasil blok harus diterima dengan system jemput bola oleh kepala dan asisten gang dan hasilnya disusun dalam peti.
4. Untuk memperoleh pendapatan yang relatif seimbang, maka komposisi pemilih harus rasional berdasarkan komposisi blok dan tingkat persentase pecah dari hasil AML awal.

Contoh :

- Pecah	= 10 %	→	Pemilih	= 15 orang
Baik	= 90 %	→	Pemilih	= 130 orang
- Blok Hijau	= 10 %	→	Pemilih	= 15 orang
- Blok Merah	= 10 %	→	Pemilih	= 15 orang
- Blok Kuning	= 60 %	→	Pemilih	= 85 orang
- Blok Minyak	= 20 %	→	Pemilih	= 30 orang

Rekapitulasi Susunan Pemilih :

- Blok Hijau	→	Baik	= 13 orang
		Pecah	= 2 orang
- Blok Merah	→	Baik	= 13 orang
		Pecah	= 2 orang
- Blok Kuning	→	baik	= 77 orang
		Pecah	= 8 orang
- Blok Minyak	→	Baik	= 27 orang
		Pecah	= 3 orang
- Blok Pecah Besar	dapat direkrut dari pemilih pecah kecil		

5. Untuk mencegah lossing potensi produksi maka adakan tertib teknis :
- a. Tidak kerja kasar

- b. Boleh mengempit tapi buka tali dan maksimum 2 unting.
 - c. Setiap pagi wajib membalik tembakau
 - d. Setiap sore tembakau wajib ditutup (covering) dengan goni.
 - e. Asisten harus kontrol perjam
 - f. Askep harus kontrol dua kali perhari
 - g. Kondisikan Rh optimal (80 %)
 - h. Hindari sampah dan atau sayuran (makanan) dalam gudang
 - i. Setiap hari harus menerima PP (I,II,III)
6. Efisiensi biaya dapat tercapai melalui :
- a. Daun /tali ≥ 40
 - b. Cabutan terimaan ≤ 5 lembar /tali
 - c. Lebih besar 5 lembar buka tali kembalikan, tidak dibayar, tidak perlu denda.
 - d. PP I, II, III ikat kasar tidak dibayar
 - e. Prestasi tukang terima harus $\geq 0,7$ pak /hari /HK
7. Metode penerimaan mengarah pada konsep : TBNK (party, blok, merek, kualitas/ halus kasar)
8. Paradigma waktu menerima adalah Askep dan jajaran bertindak sebagai pembeli (buyer) $\rightarrow$ Quallity Mindedness (kualitas yang diinginkan).

III.1.5. Penyaringan Akhir

Penyaringan akhir dimaksudkan untuk memposisikan daun dalam satu untingan duduk party, blok, merek dan kualitas dan tujuannya membuat untingan menjadi homogen.

Proses penyaringan akhir terbagi dua :

1. Penyaringan Wrapper (penyaringan daun pembungkus)
2. Penyaringan Non wrapper (penyaringan daun bukan untuk pembungkus)

1. Penyaringan Wrapper

- Dimulai party Z, VA, VB
- Setiap party dimulai dari Susdek LB, NIS, Susdek
- Lama penyaringan setiap party maksimal 30 hari
- Prinsip duduk party, duduk blok, duduk kualitas
- Jadwal terakhir penyaringan Wrapper, pertengahan Maret (minggu – III)

2. Penyaringan Non- Wrapper

- Dimulai dari Sus –Filler
- Setelah selesai Sus-Filler disusul DGR
- Jadwal terakhir penyaringan Sus- Filler akhir Maret
- Jadwal penyaringan DGR : April – Mei

Hal- hal yang perlu diperhatikan :

1. Paradigma waktu menyaring adalah Askep beserta jajaran bertindak sebagai penjual (Seller) → Quantity Mindedness (jumlah yang diinginkan).
2. Hindari pedoman cabutan berdasarkan jumlah kotakyang tersedia, melainkan harus mengacu pada catatan hasil menyaring deviasi Askep sebelumnya.

III.1.6. Pengebalan

Pengebalan adalah penyatuan atau pengemasan sekelompok untingan dalam satu wadah yang tujuannya untuk memudahkan transportasi kepasar (ekspor).

Hal –hal yang perlu diperhatikan :

1. Dua minggu sebelum tikar dipakai , harus dijemur dan dipukul-pukul untuk mengeliminir kontaminan dan tidak dibenarkan dipotong (di perpendek)
2. Kelompok party dan Nis tidak diizinkan Mit panjang, tetapi di izinkan bagi Diversen dan Susdek
3. Total merek dalam 1 bal Mit maksimum 3 merek, include induk.
4. bila bal merek tertentu > 1 bal, berat bal harus sama
5. Berat bal tidak normal diizinkan ± 3 Kg
6. Naik turun panjang diizinkan ± 3 Kg
7. Askep diharuskan terjun langsung untuk memeriksa :
 - Press List
 - Wheighing and Marking List
 - Nomor bal setelah hasil pemeriksaan Mandor dan Krani- I

Kriteria Pengebalan

a. Pengebalan Lelang Bremen

Pengebalan lelang Bremen adalah pengebalan daun tembakau mutu 1, hal ini dilakukan setelah dilakukan beberapa proses penyaringan, dan yang selebihnya menjadi mutu 2 dan 3. Adapun criteria pengebalan lelang Bremen dapat kita lihat pada tabel III.2 berikut ini :

Tabel III.2. Pengebalan lelang Bremen

Jenis	Berat (Kg)	Ukuran		
		Panjang (cm)	Lebar (cm)	Tinggi (cm)
Kering	77 –83	76	76	11
	100	76	76	11,5
	90	76	76	12
	70	76	76	9,5
	60	76	76	8
Minyak/ Gampang Minyak	77 – 83	76	76	12
	100	76	76	14,5
	90	76	76	13
	70	76	76	10,5
	60	76	76	9

Sumber : PTP. Nusantara II Kebun Bandar Klippa

b. Pengebalan NIS (Nobel Inspection Of Sumatera)

Pengebalan NIS adalah pengebalan daun tembakau dari pengebalan lelang Bremen dari jenis daun pasir (Z) dan ini di kelompokkan menjadi tembakau mutu II, dan untuk penggunaan merek- merek yang dipakai dapat kita lihat pada tabel III.3. berikut :

Tabel III.3. Pengebalan NIS

Merek Yang Dipakai	Keterangan
AD/ SA/ PSA	a. Untuk Bal merek SA sendiri
	b. Gabungan dari merek-merek SA, SG, SGG, SH
AD/ SKK/ PSK	a. Untuk Bal merek SKK sendiri
	b. Gabungan dari merek-merek SJ, SKK, SLL
AD/ SQ/ PSQ	a. Untuk Bal merek SQ sendiri
	b. Gabungan dari merek-merek SQ, SRT
AD/ SRG/ PSRG	a. Untuk Bal merek SRG sendiri
	b. Gabungan dari merek-merek SN, SO, SRG, SVS

Sumber : PTP. Nusantara II Kebun Bandar Klippa

c. Pengebalan AD/1 dan AD/2

Pengebalan AD /1 dan AD/2 adalah pengebalan daun tembakau yang sama mutunya dengan pengebalan NIS , yaitu sama-sama mutu II hanya bedanya pengebalan AD ini berasal dari daun kaki, yaitu untuk pengebalan AD/1 berisi daun kaki I (VA) dan untuk pengebalan AD/2 berisi daun kaki II (VB). Untuk mengetahui merek yang di pakai dapat kita lihat tabel III.4 berikut ini :

Tabel III.4. Pengebalan AD/1 dan AD/2

Merek Yang Dipakai	Keterangan
AD/ SA	a. Untuk Bal merek SA sendiri
	b. Gabungan dari SA, SG, SGG, SH, SJ, SLL< SQ, SRT
AD/ SKK	a. Untuk Bal merek SKK sendiri
	b. Gabungan dari SD, SKK, SN, SO,SRG, SVS

Sumber : PTP. Nusantara II Kebun Bandar Klippa

• Perhatian Ekstra Pengebalan AD/1 dan AD/2

1. Setiap merek boleh hidup bila mencukupi berat 1 bal
2. Bila dalam 1 grup tidak ada merek induk, maka merek yang hidup adalah merek berat terbesar.
3. Dalam 1 bal yang terdiri dari beberapa komponen pada setiap merek di beri pembatas 2 pita kertas dan terakan merek dan beratnya.
4. Pada sisi bal tidak perlu di cantumkan Mit merek.
5. Bila dalam 1 grup tidak mencukupi berat 1 bal maka merek tersebut dikirim ke pool.

• Pemasangan Pita Pengecatan

1. Ukuran 1 x 8 cm
2. Terletak di bagian muka bal diatas angka tengah nomor bal.

3. Warna Merah : Merek basah dan gampang basah
4. Warna Putih : Merek kering
5. Warna Biru : Merek Diversen
6. Jumlah bal pita biru harus 20 %, bila tidak cukup dapat diambil dari bal pecah kecil merek kering.
7. Susunan bal dari bawah keatas dengan susunan sebagai berikut : Biru, Putih, Merah.

d. Pengebalan Susdek

Pengebalan susdek adalah pengebalan daun tembakau mutu III dan berasal dari daun pasir dan penggolongannya sesuai dengan yang ditentukan dari pihak perusahaan. Dalam proses pengebalannya harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Berat setiap bal bervariasi antara 60, 70, 73 – 83, 90 dan 100 Kg.
2. Semua merek tetap hidup sepanjang masing-masing merek tersebut dalam panjang yang sama cukup untuk di pak 1 bal.
3. Merek-merek yang tidak cukup di pak 1 bal dapat dilakukan penggabungan merek dengan panjang yang sama pada kelompoknya atau penggabungan panjang yang berbeda dari merek yang sama (Mit Panjang).
4. Ukuran kemasan bal bervariasi tergantung berat dan jenisnya seperti Lelang Bremen (LB).

e. Pengebalan Sus Filler

Pengebalan susfiller adalah pengebalan daun mutu III dan berasal dari daun kaki I dan II, dan dalam proses pengebalannya harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Berat setiap bal untuk jenis party pasir dan kaki- I (1/LL dan 2/LL) adalah tetap 80 Kg memakai kemasan Tikap Afak.
2. Berat setiap bal untuk jenis party kaki-II (III/DGR) adalah 76 Kg memakai Tikap Afak.
3. Produk 1/LL dan 2/LL tanpa dibuang tulang dan tali dilepas pada saat pengebalan, sedangkan produk 3/DGR tulang dibuang dan disusun tanpa tali didalam bal.
4. Ukuran kemasan bal untuk 1/LL dan 2/LL adalah : 76 Cm x 11 Inci sedangkan 3/DGR adalah : 76 Cm x 76 Cm x 12 Inci.

f. Pengebalan DGR (Daun Garis)

Pengebalan DGR (Daun Garis) adalah termasuk juga pengebalan daun tembakau mutu III, berasal dari daun pasir dan daun kaki yang mempunyai tulang besar(kasar) , adapun dalam proses pengebalannya yang harus di perhatikan adalah :

1. Berat setiap bal untuk jenis DGR/I, DGR/L dan DGR/III adalah tetap 90 Kg dan memakai kemasan goni Burlap.
2. Produk DGR tersebut sebelum pengebalan semua tulang daun dibuang dan disusun di dalam bal tanpa tali pengikat.

3. Ukuran kemasan bal untuk masing-masing jenis adalah sama 76 Cm x 76 Cm x 12 Inci.

Dengan selesainya proses pembangsalan, maka proses produksi daun tembakau telah selesai dan selanjutnya daun tembakau siap dijual (ekspor).

III.2. Peralatan Pendukung (Utilitas)

Dalam pelaksanaan proses produksi disini terdapat fasilitas lain berupa peralatan yang sangat mendukung jalannya proses produksi, yaitu berupa :

1. Timbangan

Gunanya untuk mengetahui berat daun tembakau sebelum dan sesudah proses dilakukan .

2. Thermometer

Gunanya untuk mengetahui suhu ruangan dan suhu didalam stapel

3. Thermohigrometer

Digunakan untuk mengukur kelembapan daun tembakau

4. Oven Listrik

Digunakan untuk mengeringkan (memanggang) daun tembakau yang basah

5. Papan Lempar

Gunanya untuk menyusun ikatan-ikatan daun tembakau kedalam stapel, yang fungsi utamanya adalah untuk merapikan susunan stapel.

6. Tangga

Gunanya untuk memudahkan para pekerja dalam menyusun stapel.

7. Tikar

Digunakan untuk melakukan proses penyaringan (penggoyangan) daun tembakau sebelum masuk ke stapel.

8. Keranjang

Gunanya untuk menempatkan daun tembakau, sehingga memudahkan proses pengangkutan.

9. Gerobak Sorong

Gunanya untuk mengangkut daun tembakau di dalam gudang.

10. Goni (Karung)

Gunanya untuk membungkus daun tembakau dalam pengebalan.



BAB VIII

KESIMPULAN DAN SARAN

VIII.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan dalam mencari hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja pada karyawan pada PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Bandar Klippa – Medan, disini penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor gaji berpengaruh tidak terlalu besar (berpengaruh dalam kategori sedang) terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, hal ini terbukti dari perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) dengan perbandingan nilai yang tidak terlalu besar yaitu dari nilai r_{hitung} (0, 502) dengan r_{table} (0, 334).

Selanjutnya dari pengujian uji – t didapat : t_{hitung} (3, 334) lebih besar dari t_{table} (1, 692). Dari pengujian rumus tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada kepuasan kerja dari para karyawan PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Bandar Klippa- Medan dalam kategori berpengaruh sedang, artinya bahwa gaji mempunyai peranan seimbang dengan faktor pendukung lainnya, seperti promosi jabatan, tunjangan jabatan serta santunan sosial yang diberikan perusahaan setiap bulannya.

Kemudian jika dilihat secara persentase dengan menggunakan uji- t determinasi, maka dapat dilihat dengan jelas bahwa pengaruh gaji terhadap kepuasan karyawan sebesar 25, 20% sedangkan sisanya 74,80 % kepuasan kerja dipengaruhi faktor pendukung sarana dan prasarana, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan dengan rekan kerja serta kebijakan manajemen perusahaan.

VIII.2. Saran – saran

Melihat dari kesimpulan diatas, maka saran – saran yang dapat penulis sampaikan yaitu :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hendaknya perusahaan PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Bandar Klippa – Medan selain tetap memperhatikan masalah pemberian gaji, hendaknya selalu memperhatikan faktor –faktor lainnya seperti memberikan santunan sosial, promosi jabatan serta pengawasan, demi mencapai standart kinerja yang baik dan nantinya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyaawan.
2. Untuk menciptakan kepuasan kerja hendaknya seluruh jajaran pegawai PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Bandar Klippa – Medan menciptakan system gaji bagi pegawai sesuai dengan latar belakang keterampilan yang dimilikinya, karena gaji yang baik akan menciptakan hasil kerja meningkat dan kepuasan kerja akan timbul.
3. Persaingan dalam hal produksi tembakau mengalami peningkatan yang sangat pesat, sejalan dengan terciptanya beragam jenis rokok, oleh karena itu perusahaan hendaknya perusahaan selalu memperhatikan dan meningkatkan mutu tembakau deli yang selama ini diolah dan menjadi produk utama yang dihasilkan dari PTP. Nusantara II (Persero) Kebun Bandar Klippa – Medan.
4. Untuk memenuhi permintaan pasar yang semakin meningkat dalam hal jumlah dan mutu, selain menambah luas areal perkebunan, maka
5. hendaknya perusahaan selalu mengawasi jalannya proses produksi,

sehingga target pasar yang diinginkan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

1. Desler, Garry, “ **Personal Manajemen**” Third Edition Publishing Co, New York, 1989.
2. Edwin B, Flipppo, “ **Principles of Personal Management**”, Mc Graw Hill Boo Company, Inc New York, 1961.
3. Handoko , T. Hani. “ **Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia**”, Edisi Kedua BPFE Yogyakarta, 1988.
4. Harsono, EK. “ **Manajemen Pabrik**”, Balai Aksara , Jakarta ,1997.
5. Husein Umar,” **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**”, Jakarta, 1998.
6. Maynard, HB, “ **Industrial Engineering Hand Book**”, Third Edition MC, Graw Hill Bokk, Co New York , 1971.
7. Suharsimi Arikonto, Dr, “**Prosedur Penelitian**” Jakarta 1993.
8. Sudjana, Prof. Dr, MA, MSc, “ **Metode Statistik**”, Tarsito Bandung, 1982.
9. Sugiono. Dr. “**Metode Penelitian Bisnis**”, Cetakan kelima Alfabeta Bandung, 1999.
10. Sugiono. DR. “**Statistik Untuk Penelitian**”, Alfabeta Bandung 2003.