

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PERENCANAAN KARIR KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN
NUSANTARA III KEBUN AEK NABARA SELATAN**

Yuniman Zebua
Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhan Batu

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap perencanaan karir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III kebun Aek Nabara Selatan. Peneliti menarik hipotesis yaitu sistem informasi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perencanaan karir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Selatan.

Dalam penelitian ini diambil 138 sampel dari jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Selatan. Adapun variabel dalam penelitian meliputi 2 variabel yaitu Sistem Informasi Sumber Daya Manusia sebagai variabel X, dan Perencanaan Karir Karyawan sebagai variabel Y. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan koefisien regresi, dengan tingkat signifikan 5%. Penganalisaan dat menggunakan *software* pengolahan data statistik yaitu SPSS versi 18.00 *for windows*. Teknik analisa data pada penelitian ini adalah statistic deskriptif, analisis regresi linier sederhana, uji validitas dan uji reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis uji t variabel independent adalah sistem informasi sumber daya manusia (X) sebesar $31.330 \geq t_{tabel}$ sebesar 1.977 ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap perencanaan karir karyawan. Dari hasil koefisin determinan (R^2) didapat nilai sebesar 0.873. nilai sebesar 0.873 ini menunjukkan bahwa perencanaan karir karyawan (Y) dapat menjelaskan sistem informasi sumber daya manusia (X) secara bersama – sama sebesar 87.3 % dan sisanya 12.7% dipengaruhi oleh faktor lain diuar variabel independent.

Kata Kunci : *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Karir Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tumbuh dengan sangat baik. Sumber-sumber informasi mengenai ilmu pengetahuan dan teknologi sangatlah cepat dan akurat dalam mendapatkannya. Indonesia merupakan negara kepulauan yang memiliki banyak sumber daya alam dan sumber daya manusia yang sangat membutuhkan ilmu

pengetahuan dan teknologi untuk menunjang pembangunan perusahaan secara merata. Ilmu pengetahuan dan teknologi untuk pembangunan sebuah organisasi adalah sistem informasi.

Sebuah sistem informasi manajemen merupakan sebuah sistem informasi yang selain melakukan semua pengolahan transaksi yang perlu untuk sebuah organisasi, juga member dukungan informasi dan pengolahan untuk fungsi manajemen dan pengambilan keputusan.

Sistem informasi juga sangat berpengaruh kepada pemimpin karena pimpinan dihadapkan kepada perubahan-perubahan tertentu. Sistem informasi manajemen mencakup semua sistem manajemen yang ada di perusahaan, termasuk manajemen sumber daya manusia. Sistem informasi sumber daya manusia (*human resources information system*) merupakan bentuk interseksi atau pertemuan antara bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan teknologi informasi. Sistem ini menggabungkan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu disiplin yang utamanya mengaplikasikan bidang teknologi informasi ke dalam aktivitas – aktivitas manajemen sumber daya manusia seperti dalam hal perencanaan, dan menyusun sistem pemrosesan data dalam serangkaian langkah – langkah yang terstandarisasi dan terangkum dalam aplikasi perencanaan sumber daya perusahaan atau *Enter Resource Planning* (ERP). Salah satu alasan mereka adalah kurangnya pengetahuan mereka mengenai pembangunan dan pengembangan sistem ini. Oleh karena itu, pembangunan dan pengembangan sistem informasi sumber daya manusia sangat penting.

Salah satu upaya dalam mendorong kemajuan para karyawan adalah dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk merencanakan karir. Dimana suatu perencanaan karir ditandai dengan adanya kebutuhan, nilai, kemampuan, dan minat seseorang terhadap kebutuhan karir dan harus dapat menyesuaikan kebutuhan karir seseorang dan kesempatan karir yang ada. Perencanaan karir diperlukan oleh setiap karyawan untuk selalu siap menggunakan kesempatan karir yang ada sebaik-baiknya. PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Selatan harus ikut serta dalam perencanaan karir, guna menentukan tujuan dan jadwal bagi kemajuan karyawannya. Perusahaan harus mempertimbangkan minat, cita-cita, karir individu, memberikan nasehat tentang kesempatan untuk maju dalam perusahaan dan memberikan kegiatan pengembangan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Perencanaan karir tidak hanya menguntungkan bagi karyawan secara personal tetapi menguntungkan juga bagi PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Selatan. Dengan

perencanaan karir memungkinkan perusahaan mengembangkan dan menempatkan karyawan dalam jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan, dan tujuan karir.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian sebaga berikut: “ **Pengaruh Sistem Sumber Daya Manusia Terhadap Perencanaan Karir Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Selatan**”.

II. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah yaitu “Bagaimana pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap perencanaan karir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Selatan?”

III. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis yaitu “Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap perencanaan karir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Selatan”.

IV. GAMBARAN TEORI

IV.1. Pengertian Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Menurut T. Hani Handoko dalam buku manajemen personalia dan sumber daya manusia (2014: 237) sistem informasi sumber daya manusia adalah suatu prosedur sistematis pengumpulan, pemeliharaan, perolehan kembali dan validasi berbagai data tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi tentang sumber daya manusianya, kegiatan-kegiatan personalia dan karakteristik-karakteristik satuan kerja.

Menurut H. M. Yani (2012: 173) sistem informasi sumber daya manusia merupakan serangkaian proses yang mencakup pada pengumpulan bahan, peringkasan, dan penganalisaan data berhubungan erat dengan manajemen sumber daya manusia dan perencanaan SDM.

Menurut Henry Simamora (2004: 90) sistem informasi sumber daya manusia adalah suatu prosedur sistematis mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas personalia, dan karakteristik-karakteristik unit organisasinya.

IV.2. Model Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Menurut H. M. Yani (2012: 175) model sistem informasi sumber daya meliputi :

1. Subsistem Input

a. SIA (sistem informasi akuntansi)

Sistem ini menyediakan data personil yang berkaitan dengan keuangan

b. Penelitian sumber daya manusia

Berfungsi untuk mengumpulkan data yang memiliki proyek penelitian khusus

c. Intelegen sumber daya manusia

Berfungsi mengumpulkan data berhubungan dengan sumber daya manusia dari lingkungan perusahaan yang meliputi :

1. Intelegen pemerintahan, pemerintah menyediakan data dan informasi yang membantu perusahaan mengikuti berbagai peraturan ketenagakerjaan.
2. Intelegen pemasok, pemasok mencakup perusahaan seperti perusahaan asuransi, yang memberikan imbalan kerja (*employee benefit*), dan lembaga penempatan lulusan universitas serta agen tenaga kerja, yang berfungsi sebagai sumber pegawai baru.
3. Intelegen serikat pekerja, serikat pekerja memberikan data dan informasi yang digunakan dalam mengatur kontrak kerja antara serikat pekerja dengan perusahaan.
4. Intelegen masyarakat global, masyarakat global menyediakan informasi yang menjelaskan sumber daya lokal, seperti perumahan, pendidikan, dan rekreasi.
5. Intelegen masyarakat keuangan, masyarakat keuangan memberikan data dan informasi ekonomi yang digunakan dalam perencanaan personil.
6. Intelegen pesaing, dalam industri tertentu yang memerlukan pengetahuan dan keahlian yang sangat khusus, seperti industri komputer, terjadi perpindahan pegawai yang sering dari satu perusahaan ke perusahaan lain.

2. Database Sumber Daya Manusia

Database yang digunakan adalah berbasis komputer yang meliputi :

a. Isi database

Data pegawai, seperti : tanggal lahir, nama, departemen, jabatan, tingkat pendidikan, dan lain – lain. Data non pegawai yang mengidentifikasi data dan menjelaskan organisasi di lingkungan perusahaan seperti agen tenaga kerja, akademis, universitas, serikat pekerja serta pemerintahan.

- b. Lokasi database sistem informasi sumber daya manusia
Sebagai database sistem informasi sumber daya manusia ditempatkan pada komputer sentral perusahaan, tetapi database yang lain bisa berada di divisi khusus seperti pada divisi operasi lain dan luar pusat pelayanan.
 - c. Perangkat lunak manajemen database perangkat lunak yang digunakan dalam mengelola database sistem informasi sumber daya manusia perusahaan.
3. Subsistem output meliputi :
- a. Subsistem perencanaan kerja.
Dalam subsistem ini meliputi kegiatan yang memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi kebutuhan pegawai di masa yang akan datang. Adapun aplikasi dari perangkat lunak yang digunakan kebanyakan seperti pembuatan bagan organisasi, peramalan gaji, analisis / evaluasi jabatan.
 - b. Subsistem perekrutan.
Dalam subsistem ini terdapat dua kegiatan / aplikasi yang biasa dilakukan, yaitu aplikasi pelacak pelamar dan aplikasi pencarian internal.
 - c. Subsistem manajemen angkatan kerja.
Subsistem angkatan kerja adalah sebuah output yang merupakan subsistem terbesar karena mempunyai aplikasi yang cukup banyak namun sedikit sekali perusahaan yang menggunakannya.

IV. 3. Pengertian Perencanaan Karir

Menurut H. Edy Sutrisno (2012 : 179) perencanaan karir karyawan adalah suatu proses yang bertujuan agar karir tenaga kerja dapat dikembangkan sesuai dengan bakat dan kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko (2014 : 121) perencanaan karir adalah proses melalui mana seseorang memilih sasaran karir, dan jalur ke sasaran tersebut.

Menurut H. M. Yani (2012 : 107) perencanaan karir adalah proses dimana seseorang memilih tujuan karir dan urutan karir untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Henry Simamora (2004: 504) perencanaan karir adalah pengembangan karir yang dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan cakap di mulai merekrut tenaga kerja, menyeleksi, menempatkan pegawai kemudian mengevaluasi hasil tenaga kerja.

Perencanaan karir merupakan suatu bagian yang sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan. Adapun konsep dasar perencanaan karir yaitu :

1. Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (*transfer*) lateral ke jabatan – jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi – lokasi yang lebih baik dalam atau menyalang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang
2. Karir sebagai penunjuk pekerjaan – pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis jelas jalur karir
3. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang, atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja

IV.4. Ruang Lingkup Perencanaan Karir

Perencanaan karir merupakan bagian yang sangat penting karena menentukan dinamika organisasi atau perusahaan untuk manajemen sumber daya manusia. Menurut H. Sadili Samsudin (2010: 134) ruang lingkup perencanaan karir mencakup hal – hal sebagai berikut :

1. Perencanaan jenjang jabatan atau pangkat karyawan
Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang karyawan dalam suatu rangkaian susunan organisasi. Pangkat adalah kedudukan tingkat seorang karyawan atau pegawai dalam rangkaian susunan kepegawaian dan yang digunakan sebagai dasar penggajian. Suatu perencanaan jenjang jabatan / pangkat perlu memperhatikan faktor – faktor, yaitu sifat tugas, dan tanggung jawab. Secara khusus jenjang karir jabatan bertujuan untuk :
 - a. Memberikan kepastian arah karir jabatan karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi
 - b. Meningkatkan daya tarik organisasi bagi karyawan yang berkualitas
 - c. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan dibidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi
 - d. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam arah karir promosi, rotasi, ataupun demosi jabatan
2. Perencanaan tujuan organisasi

Suatu organisasi atau perusahaan mutlak harus mempunyai tujuan yang jelas. Perumusan tujuan harus didasarkan pada perencanaan yang matang sebab dari tujuan organisasi dapat ditentukan :

- a. Besar kecilnya misi organisasi atau perusahaan
- b. Berat ringannya tugas pekerjaan
- c. Spesifikasi pekerjaan yang perlu dirumuskan
- d. Jenis kelompok pekerjaan yang disusun
- e. Kuantitas dan kualitas personil yang diperlukan

Tujuan organisasi mulai dari tingkat teratas sampai dengan yang dibawah akan menentukan jalur karir anggota organisasi atau perusahaan.

IV.5. Penyusunan Perencanaan karir

Menurut H. Sadili Samsudin (2010: 135) dalam penyusunan perencanaan karir diperlukan 4 hal pokok yaitu :

1. Jabatan pokok atau jabatan penunjang

Jabatan pokok adalah jabatan yang fungsi dan tugas pokoknya menunjang langsung tercapainya sasaran pokok organisasi atau perusahaan. Jabatan penunjang adalah jabatan yang fungsi dan tugasnya menunjang atau membantu tercapainya sasaran pokok organisasi atau perusahaan

2. Pola jalur karir bertahap

Pola jalur karir bertahap adalah suatu pola yang menunjukkan urutan berjenjang dan bertahap dari jabatan-jabatan dalam struktur organisasi yang membentuk karir seseorang.

3. Jabatan struktural

Jabatan struktural adalah jabatan karir, artinya jabatan yang diperuntukkan bagi mereka yang di arahkan ke jenjang yang tinggi dalam organisasi.

4. Tenggang waktu

Tenggang waktu jabatan seseorang atau masa jabatan seseorang dalam suatu organisasi sebaiknya ditentukan secara tegas dan pasti sebab hal tersebut akan memberikan efek psikologis yang positif terhadap pemangku jabatan yang bersangkutan.

V. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Selatan, Kecamatan Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu Sumatera Utara. Variabel yang diteliti adalah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Karir Karyawan

V.1. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Berhasil tidaknya sebuah penelitian tergantung oleh kemampuan penulis dalam menentukan instrumen pengumpulan data.

Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu skala likert.

Tabel V.1
Instrumen Skala Likert

NO	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2014:169)

V.2. Teknik Analisa Data

1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam menentukan statistic deskriptif, peneliti menggunakan program *SPSS versi 18.00 for windows*.

2. Analisa regresi linear sederhana

Untuk mengetahui pengaruh-pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi linear sederhana dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y : Perencanaan Karir
 a : Konstanta
 b : Koefisien regresi
 X : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Dalam menentukan analisa regresi linear sederhana, peneliti menggunakan program *SPSS versi 18.00 for windows*.

3. Uji validitas dan reabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas merupakan tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ untuk taraf signifikansi 95% maka angket yang digunakan valid

Dalam menentukan uji validitas, peneliti menggunakan program *SPSS versi 18.00 for windows*.

Tabel V.2

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2014:287)

b. Uji reabilitas

Reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik merupakan instrumen yang dapat dipercaya. Untuk menghitung reabilitas digunakan alpha, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha lebih besar dari r_{tabel} . Dalam menentukan uji reabilitas, peneliti menggunakan program *SPSS versi 18.00 for windows*.

4. Pengujian hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

Pengujian ini menunjukkan pengaruh satu per satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima atau H_1 ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima

Atau membandingkan antara nilai sig dengan nilai alpha dengan kriteria keputusan adalah :

- Apabila nilai sig lebih kecil dari nilai alpha maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.
- Apabila nilai sig lebih besar nilai alpha maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.

Dalam menentukan uji parsial (Uji t), peneliti menggunakan program *SPSS versi 18.00 for windows*.

b. Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya untuk mengukur proposi atau presentasi sumbangan variabel bebas yaitu pengaruh sistem informasi sumber daya manusia (X) terhadap variabel perencanaan karir karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dalam menentukan koefisien determinasi (R²), peneliti menggunakan program *SPSS versi 18.00 for windows*.

VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Selatan berjarak lebih kurang 307 km dari kota Medan berlokasi di kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu yang melalui jalan lintas Sumatera-Jawa, sehingga letaknya sangat strategis dalam pengembangan industri hilir.

VI. 1. Pembahasan

1. Analisis karakteristik responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel VI.1

Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20–30 Tahun	39	28.1%
2	31–40 Tahun	50	36.1 %
3	41-50 Tahun	43	31.1%
5	≥ 51 tahun	6	4.3%

Jumlah	138	100%
---------------	------------	-------------

Sumber : Data Diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia paling dominan dalam penelitian ini adalah usia 31-40 tahun sebanyak 50 orang atau 36.1%, usia 20-30 tahun sebanyak 43 orang atau 31.1%, usia 41-51 tahun sebanyak 39 orang atau 28.1%, dan responden terkecil antara usia ≥ 51 tahun sebanyak 6 orang atau 4.3%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel VI.2

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	133	96.4 %
2	Perempuan	5	3.6 %
Jumlah		138	100%

Sumber : Data Diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling dominan dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 133 orang atau 96.4% dan responden terkecil adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang atau 3.6%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel VI.3

Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SD	12	8.7 %
2.	SMP	29	21.0 %
3.	SMA	92	66.7 %
4.	Sarjana	5	3.6 %
Jumlah		138	100 %

Sumber : Data Diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir paling dominan dalam penelitian ini adalah SMA sebanyak 92 orang atau 66.7% dan responden

terkecil adalah pendidikan terakhir SMP sebanyak 29 orang atau 21.0%, SD sebanyak 12 orang atau 8.7% dan sarjana sebanyak 5 orang atau 3.6%.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel VI.4

Karakteristik Masa Kerja Responden

No	Masa kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1-5 Tahun	37	25.8%
2.	5-10 Tahun	5	3.6 %
3.	11-15 Tahun	46	33.3%
4.	16-20 Tahun	34	24.6%
5.	≥ 21 Tahun	16	11.6%
Jumlah		138	100%

Sumber : Data Diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja paling dominan dalam penelitian ini adalah masa kerja 11--15 tahun sebanyak 46 orang atau 33.3% dan responden terkecil adalah masa kerja 5-10 tahun sebanyak 5 orang atau 3.6%.

2. Statistik deskriptif

a. Variabel sistem informasi sumber daya manusia (X)

Tabel VI.5

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

No item	SS		S		KS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	24	17.4%	114	82.5%	0	0 %	0	0 %	0	0 %	100%
2	41	29.6%	91	65.9%	6	2.3%	0	0 %	0	0%	100 %
3	29	21.0%	104	75.4%	5	3.6%	0	0 %	0	0 %	100 %
4	23	16.7%	115	83.3%	0	0%	0	0 %	0	0 %	100 %
5	25	18.1%	113	81.9%	0	0%	0	0 %	0	0 %	100 %

6	42	30.4%	84	60.9%	12	8.7 %	0	0 %	0	0 %	100 %
7	61	44.2%	54	39.1%	23	16.7%	0	0 %	0	0 %	100 %
8	25	18.1%	113	81.9%	0	0 %	0	0 %	0	0 %	100 %
9	27	19.6%	108	78.3%	3	2.2 %	0	0 %	0	0 %	100 %
10	26	18.8%	122	81.2%	0	0 %	0	0 %	0	0 %	100 %

Sumber : Data Diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa :

1. Dari 138 responden, yang menyatakan setuju ada 114 responden atau 82.5% dan yang menyatakan sangat setuju ada 24 responden atau 17.4%
2. Dari 138 responden, yang menyatakan setuju ada 91 responden atau 65.9%, yang menyatakan sangat setuju ada 41 responden atau 29.6% dan yang menyatakan kurang setuju ada 6 responden atau 2.3%.
3. Dari 138 responden, yang menyatakan setuju ada 104 responden atau 75.4%, yang menyatakan sangat setuju ada 29 responden atau 21.0% dan yang menyatakan kurang setuju ada 5 responden atau 3.6%.
4. Dari 138 responden, yang menyatakan setuju ada 115 responden atau 83.3% dan yang menyatakan sangat setuju ada 23 responden atau 16.7%.
5. Dari 138 responden yang menyatakan setuju ada 118 responden atau 81.9% dan yang menyatakan sangat setuju ada 25 responden atau 18.1%.
6. Dari 138 responden, yang menyatakan setuju ada 84 responden atau 60.9%, yang menyatakan sangat setuju ada 42 responden atau 30.4% dan yang menyatakan kurang setuju ada 12 responden atau 8.7%.
7. Dari 138 responden, yang menyatakan setuju ada 61 responden atau 44.2%, yang menyatakan sangat setuju ada 54 responden atau 39.1%, yang menyatakan kurang setuju ada 23 responden atau 16.7%.
8. Dari 138 responden, yang menyatakan setuju ada 113 responden atau 81.9% dan yang menyatakan sangat setuju ada 25 responden atau 44.2%.
9. Dari 138 responden yang menyatakan setuju ada 108 responden atau 78.3%, yang menyatakan sangat setuju ada 27 responden atau 19.6% dan yang menyatakan kurang setuju ada 3 responden atau 2.2%.

10. Dari 138 responden yang menyatakan setuju ada 122 responden atau 81.2% dan yang menyatakan sangat setuju ada 26 responden atau 18.8%.

b. Variabel Perencanaan Karir Karyawan (Y)

Tabel VI.6
Perencanaan karir

No item	SS		S		KS		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	25	18.1%	69	50.0%	7	0.7 %	0	0 %	0	0 %	100 %
2	16	11.6%	119	86.2%	3	2.2 %	0	0 %	0	0%	100 %
3	16	11.6%	120	87.0%	2	1.4%	0	0 %	0	0 %	100 %
4	23	16.7%	104	75.4%	11	8.0 %	0	0 %	0	0 %	100 %
5	40	29.0%	98	71.0%	0	0 %	0	0 %	0	0 %	100 %
6	6	4.3 %	124	89.9%	8	5.8 %	0	0 %	0	0 %	100 %
7	16	11.6%	119	86.2%	3	2.2 %	0	0 %	0	0 %	100 %
8	15	10.9%	97	70.3%	26	18.8%	0	0 %	0	0 %	100 %
9	3	2.2 %	120	87.0%	15	10.9%	0	0 %	0	0 %	100 %
10	70	50.7%	68	49.3%	0	0 %	0	0 %	0	0 %	100 %

Sumber : Data Diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa :

1. Dari 138 responden, yang menyatakan setuju ada 69 responden atau 50.0%, yang menyatakan sangat setuju ada 25 responden atau 18.1% dan yang menyatakan kurang setuju ada 7 responden atau 0.7%.
2. Dari 138 responden, yang menyatakan setuju ada 119 responden atau 86.2%, yang menyatakan sangat setuju ada 16 responden atau 11.6% dan yang menyatakan kurang setuju ada 3responden atau 2.2%.
3. Dari 138 responden, yang menyatakan setuju ada120 responden atau 87.0%, yang menyatakan sangat setuju ada 16 responden atau 11.6% dan yang menyatakan kurang setuju ada 2 responden atau 1.4%.
4. Dari 138 responden, yang menyatakan setuju ada 115 respondeen atau 83.3% dan yang mneyatakan sangat setuju ada 23 responden atau 16.7%.

5. Dari 138 responden yang menyatakan setuju ada 98 responden atau 71.0% dan yang menyatakan sangat setuju ada 40 responden atau 29.0%.
6. Dari 138 responden, yang menyatakan setuju ada 124 responden atau 89.9%, yang menyatakan sangat setuju ada 6 responden atau 4.3% dan yang menyatakan kurang setuju ada 8 responden atau 5.8%.
7. Dari 138 responden, yang menyatakan setuju ada 119 responden atau 86.2%, yang menyatakan sangat setuju ada 16 responden atau 11.6%, yang menyatakan kurang setuju ada 3 responden atau 2.2%.
8. Dari 138 responden, yang menyatakan setuju ada 97 responden atau 70.3%, yang menyatakan sangat setuju ada 15 responden atau 10.9% dan yang menyatakan kurang setuju ada 26 responden atau 18.8%.
9. Dari 138 responden yang menyatakan setuju ada 120 responden atau 87.0%, yang menyatakan sangat setuju ada 3 responden atau 2.2% dan yang menyatakan kurang setuju ada 15 responden atau 10.9%.
10. Dari 138 responden yang menyatakan sangat setuju ada 70 responden atau 50.7% dan yang menyatakan setuju ada 68 responden atau 49.3%.

3. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linear bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (sistem informasi sumber daya manusia) terhadap variabel dependen (perencanaan karir karyawan), yaitu sebagai berikut :

Tabel VI.7
Hasil perhitungan Regresi linier sederhana
coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	1.212	1.307		.928	.355
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	.973	.31	.937	31.330	.000

a. Dependent Variabel : Perencanaan Karir

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y : Perencanaan Karir
 a : Konstanta
 b : Koefisien regresi
 X : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah :

$$Y = 1.212 + 0.973 X$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) bernilai 1.212 hal ini menunjukkan bahwa variabel X (sistem informasi sumber daya manusia) tidak berubah (konstan) maka perencanaan karir karyawan juga akan tetap sebesar 1.212
- b. Koefisien regresi X sebesar 0.973 hal ini menunjukkan bahwa setiap sistem informasi sumber daya manusia 0.973 maka perencanaan karir karyawan juga akan bertambah 0.973

Dengan demikian berdasarkan analisis regresi linier sederhana diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Selatan sangat dipengaruhi oleh perencanaan karir karyawan.

4. Uji validitas dan reabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil penelitian dianggap valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. pengujian validitas menggunakan rumus product moment dari Pearson yang dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing skor item pertanyaan dari tiap variabel dengan total skor variabel tersebut. Jika skor item tersebut berkorelasi positif dengan skor total skor item dan lebih tinggi dari korelasi antar item, menunjukkan kevalidan instrumen tersebut. Untuk penelitian ini, nilai df dapat dihitung sebagai berikut $df = N - 2$ atau $138 - 2 = 136$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka didapat r tabel sebesar 0,176. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel VI.8

Nilai r_{hitung} untuk Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

No item	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
1	0.492	0.176	Valid
2	0.366	0.176	Valid
3	0.578	0.176	Valid
4	0.806	0.176	Valid
5	0.835	0.176	Valid
6	0.616	0.176	Valid
7	0.456	0.176	Valid
8	0.505	0.176	Valid
9	0.572	0.176	Valid
10	0.842	0.176	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 10 item pertanyaan yang terdapat pada angket sistem informasi sumber daya manusia memiliki r_{hitung} (0.366-0.842) dan r_{tabel} (0.176) maka dapat dinyatakan bahwa seluruh item dalam variabel sistem informasi sumber daya manusia memiliki item-item yang valid.

Tabel VI.9

Nilai r_{hitung} untuk Variabel Perencanaan Karir Karyawan

No item	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
1	0.533	0.176	Valid
2	0.370	0.176	Valid
3	0.667	0.176	Valid
4	0.838	0.176	Valid
5	0.851	0.176	Valid
6	0.618	0.176	Valid
7	0.442	0.176	Valid
8	0.548	0.176	Valid
9	0.667	0.176	Valid
10	0.815	0.176	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 10 item pertanyaan yang terdapat pada angket perencanaan karir memiliki r_{hitung} (0.370-0.851) dan r_{tabel} (0.176) maka dapat dinyatakan bahwa seluruh item dalam variabel perencanaan karir memiliki item-item yang valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012: 110) reliabilitas merupakan tingkat kehandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengukur reliabilitas digunakan teknik alpha, dimana suatu instrument

dapat dikatakan reliable bila memiliki nilai koefisien alpha lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,176 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian sebagai berikut :

Tabel VI.10

Hasil Uji Reliabilitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	11

Sumber : Data Diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh bahwa nilai cronbach's alpha ($0,741 \geq 0,176$) maka dapat dikatakan bahwa angket sistem informasi sumber daya manusia reliabel dan memiliki tingkat kepercayaan dengan katagori tinggi untuk dijadikan alat untuk mengukur sistem informasi sumber daya manusia.

Tabel VI.11

Hasil Uji Reliabilitas Perencanaan Karir Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	11

Sumber : Data Diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh bahwa nilai cronbach's alpha ($0,748 \geq 0,176$) maka dapat dikatakan bahwa angket perencanaan karir karyawan reliabel dan memiliki tingkat kepercayaan dengan katagori tinggi untuk dijadikan alat untuk perencanaan karir karyawan.

5. Pengujian hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial (individu) apakah sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh terhadap perencanaan karir karyawan, dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel VI.12

Hasil Uji Parsial (Uji t)

coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(constant)	1.212	1.307		.928	.355
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	.973	.31	.937	31.330	.000

Sumber : data diolah (2015)

Dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka akan dapat disimpulkan bahwa :

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jadi, keputusan hasil analisis uji t variabel independent adalah sistem informasi sumber daya manusia (X) sebesar $31.330 \geq t_{tabel}$ sebesar 1.977 ini berarti sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap perencanaan karir karyawan .

b. Koefisien determinasi (R²)

Analisis koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel sistem informasi sumber daya manusia terhadap perencanaan karir. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari Tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel VI.13

Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934*	.873	.872	1.144

a. Predictors: (Constant, sistem informasi sumber daya manusia)

Uji R² (R square) dilakukan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas/ independent (X) secara bersama – sama terhadap variabel terikat / dependent (Y). pada hasil diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinan (R²) adalah sebesar 0.873. nilai sebesar 0.873 ini menunjukkan bahwa perencanaan karir karyawan (Y) dapat menjelaskan sistem informasi sumber daya manusia (X) secara bersama – sama sebesar 87.3 % dan sisanya 12.7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel independent.

VII. KESIMPULAN DAN SARAN

VII. 1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil persamaan koefisien regresi linier sederhana diperoleh

$$Y = 1.212 + 0.973X$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) bernilai 1.212 hal ini menunjukkan bahwa variabel X (sistem informasi sumber daya manusia) tidak berubah (konstan) maka perencanaan karir karyawan juga akan tetap sebesar 1.212
 - b. Koefisien regresi X sebesar 0.973 hal ini menunjukkan bahwa setiap sistem informasi sumber daya manusia 0.973 maka perencanaan karir karyawan juga akan bertambah 0.973
2. Berdasarkan hasil uji R^2 (R square) menyatakan bahwa sistem informasi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif terhadap perencanaan karir karyawan. Dan hasil uji t sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap perencanaan karir karyawan.

VII. 2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Selatan tetap memperbaharui sistem informasi sumber daya manusia dalam menyimpan, mengolah, memelihara, mendistribusikan dan menyajikan data-data karyawan.
2. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Selatan lebih memperhatikan lagi sistem informasi sumber daya manusia sebab ada beberapa karyawan yang merasa belum puas terhadap perencanaan karir yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.

Dikatar. 2011. *sistem informasi sumber daya manusia*. <https://dikatar.wordpress.com/2011/11/30/sistem-informasi-sumber-daya-manusia>, tanggal akses 20/05/2015.

- Handoko, hani. 2014. Cetakan kedua puluh satu. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2013. cetakan ketujuh belas. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta : bumi aksara.
- junaidi. 2010. *Tabel r*. <http://junaidichaniago.wordpress.com>. tanggal akses 19/11/2015.
- junaidi. 2010. *Tabel t*. <http://junaidichaniago.wordpress.com>. tanggal akses 19/11/2015.
- Konsistensi. 2013. *Teori sampel dan sampling penelitian*. www.Konsistensi.com/2013/04/teori-sampel-dan-sampling-penelitian-html, tanggal akses 22/05/2015.
- luthfiakumala. [Blogspot.com/2012/10/perencanaan-dan-pengembangan-karir](http://Blogspot.com/2012/10/perencanaan-dan-pengembangan-karir.html). html, tanggal akses 20/06/2015.
- Machfoedz, mahmud. 2007. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta : Andi.
manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Samsudin, sadili. 2010. Cetakan ke-3. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. PUSTAKA SETIA.
- Siagian, sondang. 2008. Cetakan kelima belas. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta. : PT. Bumi Aksara..
- Simamora, henry. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : YKPN.
- Sugiyono. 2011. Cetakan ke-19. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Cetakan ke-16. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, danang. 2015. Cetakan pertama. *Penelitian Sumber daya manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, edy. 2012. Cetakan ke-4. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.