

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA ACE HARDWARE MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

SARAH FADHILAH
NPM. 1902120262



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 03 September 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SARAH FADHILAH
NPM. 1902120262

Dengan judul:

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA ACE HARDWARE MEDAN**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK. 19770123 200807 2 001

Pembimbing I

Dr. H. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), MM
NIK. 19870913 201309 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 03 September 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SARAH FADHILAH
NPM. 1902120262

Dengan judul:

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA ACE HARDWARE MEDAN**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 18 Agustus 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Dr. H. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

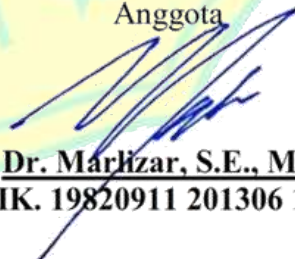
Sekretaris


Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), MM
NIK. 19870913 201309 2 001

Anggota


Hj. Syamsidar, S.E., M.Si,Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota


Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK. 19770123 200807 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 03 September 2026
Yang Menyatakan



SARAH FADHILAH

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sarah Fadhilah
NPM : 1902120262
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ACE HARDWARE MEDAN.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 03 September 2026

Banda Aceh, 03 September 2026
Yang Menyatakan




SARAH FADHILAH

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas kuasanya yang selalu memberikan kesehatan, kemudahan, dan kesabaran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik. Shalawat dan salam penulis persembahkan ke pangkuan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulisan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada ACE Hardware Medan” dimaksudkan sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah.

Mengingat terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis, maka penulis menyadari sepenuhnya bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak agar proposal skripsi ini menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Banda Aceh, 10 Agustus 2026
Penulis,

Sarah Fadhillah

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Human Resource Planning and Work Experience on Employee Performance at ACE Hardware Medan. The population in this study consisted of employees of ACE Hardware Medan, with a sample of 146 respondents distributed across 10 ACE Hardware stores in Medan. Data were collected using questionnaires, while the sampling technique employed was proportionate stratified random sampling. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) to determine the effects of Human Resource Planning and Work Experience on Employee Performance, both partially and simultaneously. The results of the study indicate that, partially, Human Resource Planning has a significant effect on Employee Performance. Furthermore, Work Experience has a significant effect on Employee Performance. Simultaneously, Human Resource Planning and Work Experience have a significant effect on Employee Performance at ACE Hardware Medan. These findings indicate that improving the quality of human resource planning and employees' work experience is an important aspect in supporting the improvement of employee performance.

Keywords: *Human Resource Planning, Work Experience, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada ACE Hardware Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ACE Hardware Medan, dengan sampel sebanyak 146 responden yang tersebar pada 10 toko ACE Hardware di Kota Medan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) untuk mengetahui pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada ACE Hardware Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Penelitian Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Penelitian Praktis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Pengalaman Kerja	23
2.1.4 Hubungan Antar Variabel.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Pemikiran.....	32
2.4 Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Desain Penelitian.....	34
3.2 Populasi dan Sampel	34
3.2.1 Populasi	34
3.2.2 Sampel.....	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data	37
3.4 Skala Pengukuran.....	38
3.5 Operasional Variabel Penelitian	38
3.6 Pengolahan Data.....	39
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	40
3.7.1 Uji Validitas	40
3.7.2 Uji Realibilitas.....	41

3.8	Uji Asumsi Klasik	41
3.9	Pengujian Hipotesis.....	43
3.9.1	Pengujian Hipotesis Hubungan/Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>).....	43
3.9.2	Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²).....	45
3.9.3	Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)	45
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		46
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
4.2	Deskriptif Karakteristik Responden	49
4.3	Analisa Deskriptif Variabel	51
4.3.1	Deskriptif Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	52
4.3.2	Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja	54
4.3.3	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	56
4.4	Hasil Pengujian Instrumen	57
4.4.1	Pengujian Validitas.....	57
4.4.2	Pengujian Reliabilitas	59
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	60
4.5.1	Hasil Uji Normalitas.....	60
4.5.2	Hasil Uji Multikolinearitas	62
4.5.3	Hasil Uji Heteroskedasitas.....	63
4.6	Hasil Penelitian	64
4.6.1	Analisis Model Regresi	64
4.6.1.1	Koefesiensi Regresi (β)	65
4.6.1.2	Koefisien Korelasi dan Determinasi	66
4.6.2	Uji Parsial (Uji t)	67
4.6.3	Uji F (Simultan).....	70
4.7	Implikasi Hasil Penelitian.....	71
BAB V PENUTUP.....		73
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....		77
LAMPIRAN.....		81

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat penting. Perkembangan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan karyawan dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana kemampuan perusahaan dalam mengembangkan kompetensi dan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi kreatif dan inovatif (Masud et al., 2022).

Pada dasarnya setiap perusahaan, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mampu bekerja giat dan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pihak perusahaan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya, disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Erri & Fajrin, 2018).

Kinerja merupakan *output* dari pekerjaan yang diraih oleh individu berdasarkan standar pekerjaan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuannya. Individu dapat dikatakan berhasil jika individu dapat meraih hasil melebihi standar pekerjaannya dan individu dapat dikatakan gagal jika individu tidak dapat

mencapai atau melebihi standar pekerjaannya (Bangun, 2012). Oleh karena itu, kinerja individu dianggap sebagai faktor maupun aspek penting yang dapat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya (Bee Yoke & Aisyah Panatik, 2016).

PT ACE Hardware Indonesia Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha perlengkapan rumah tangga dan gaya hidup. ACE Hardware didirikan pada 1995. Gerai pertama ACE dibuka pada tahun 1996 di Karawaci, Tangerang. Sejak saat itu, ACE Hardware Indonesia terus berkembang sebagai perusahaan ritel dan kini telah menjadi salah satu perusahaan ritel terkemuka yang menyediakan beragam perlengkapan rumah tangga dan gaya hidup di Indonesia. Dengan jaringan gerai modern yang dikelola secara profesional, ACE Hardware Indonesia semakin dikenal sebagai *The Helpful Place* untuk masyarakat Indonesia yang ingin menemukan produk-produk perlengkapan rumah tangga dan gaya hidup berkualitas (ACE Hardware, 2023).

ACE Hardware di Indonesia pada dasarnya merupakan bisnis yang dijalankan oleh perusahaan yang berada dalam ekosistem Kawan Lama Group. Kawan Lama Group adalah kelompok usaha multisektor asal Indonesia yang bermula pada tahun 1955 dari sebuah toko perkakas kecil berukuran sekitar 3×3 meter di Glodok, Jakarta, yang didirikan oleh Wong Jin, ayah dari Kuncoro Wibowo. Seiring berkembangnya bisnis keluarga tersebut, Kawan Lama kini menjadi grup usaha besar yang menaungi lebih dari 30 merek dan bergerak dalam enam pilar utama, yaitu *Industrial & Commercial*, *Consumer Retail*, *Food & Beverage*, *Property & Hospitality*, *Commercial Technology*, serta *Manufacturing & Engineering* (ACE Hardware, 2023).

Per 19 September 2022, ACE Hardware Indonesia telah memiliki 228 gerai dengan total luas lebih dari 500.000 m² yang tersebar di 52 kota seIndonesia. *ACE Living World Alam Sutera* merupakan *flagship store* ACE Hardware Indonesia sekaligus menjadi yang terbesar di dunia. Pada tahun 2018, ACE membuka ACE Xpress yang berupa gerai dengan luas kurang dari 1.000 m². ACE Xpress menjadi tempat berbelanja yang memudahkan konsumen terutama di daerah perumahan dengan menawarkan produk kebutuhan sehari-hari. Per 13 Agustus 2022, ACE memiliki total 18 toko ACE Xpress yang tersebar di berbagai wilayah Jabodetabek, Bandung, Surabaya dan Palembang. Produk-produk ACE dapat dibeli *online* melalui *official online store* perusahaan yaitu Ruparupa.com dan ACE Online (www.acehardware.co.id/shop). Barang pesanan dapat dikirim ke alamat tujuan maupun diambil di toko pilihan STOPS atau *Store Pick-up Services* (ACE Hardware, 2023).

Motivasi kerja dan keterlibatan karyawan sangat penting untuk kelangsungan operasional di Toko Ace Hardware Dutamall Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa manajer memahami apa yang dapat memotivasi karyawan, dan keterlibatan berarti motivasi diri dengan cara yang diakui manajemen perusahaan sebagai tujuan kesuksesan dimana sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan sebagai proses berkelanjutan (Sari et al., 2021).

Kinerja yang baik dan maksimal dari karyawan dan manajemen sumber daya manusia, yang mana perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja termasuk di dalamnya, untuk membuat sumber daya manusia menjadi keuntungan bagi perusahaan mendasari penelitian ini penting untuk dilakukan.

Perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan (Kristanto, 2017). Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajiban sesuai dengan standar, target, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Safitri & Budiawan, 2021). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Nuzulman et al, 2024). Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Sa'adah, 2018) dan demikian pula sejalan dengan pernyataan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rawis et al., 2021).

Namun, penelitian tersebut tidak menjadi satu-satunya pedoman yang dapat peneliti gunakan di dalam penelitian ini, karena juga terdapat penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Herriyanto, 2013) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa ACE Hardware juga memiliki beberapa kelemahan ataupun kekurangan, diantaranya adalah; harga relatif lebih mahal dibandingkan dengan produk sejenis di toko lain; hanya menjangkau konsumen dengan penghasilan menengah ke atas; masih terdapat beberapa pelayanan yang kurang memuaskan; dan masih terdapat beberapa barang yang tidak terhighlight oleh lampu dan masih tidak ada harganya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Nisak et al., 2021) mengemukakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap perencanaan, pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia. Perencanaan merupakan langkah awal perusahaan dalam menentukan arah dari perusahaan terutama dalam merencanakan sumber daya manusia. Selanjutnya, didukung oleh pemberdayaan manusia yang baik dan tepat. Namun hal tersebut perlu ditunjang dengan pembangunan sumber daya manusia yang baik agar kinerja karyawan semakin meningkat. Meski begitu, dalam pelaksanaannya masih seringkali terdapat hambatan. Kemudian kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan. Karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih banyak akan mempunyai berbagai macam pengalaman pekerjaan dalam memecahkan macam macam persoalan di dalam perusahaan. Pengalaman tersebut diharapkan karyawan mempunyai kualitas sumber daya yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja (Ilham, 2022).

Berdasarkan observasi langsung yang penulis lakukan, penulis menemukan bahwa level standar service setiap karyawan Ace Hardware berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh karyawan baru Ace Hardware yang tidak mendapatkan training yang sesuai. Penulis juga menemukan bahwa manajemen Aceh Hardware kurang memperhatikan jenjang karir kayawannya. Dimana, pada saat banyak karyawan yang *resign* dari pekerjaannya, perusahaan akan melakukan lagi *open recruitment*. Misalnya yang *resign* adalah karyawan SPV level, maka

perusahaan akan merekrut SPV baru dari luar perusahaan bukan menaikkan level karyawan lama yang dirasakan pantas untuk menggantikan posisi SPV.

Penulis juga menemukan bahwa hal tersebut juga terjadi saat perusahaan membuka cabang baru Ace Hardware. Bukan mempromosikan karyawan lama untuk menggantikan SPV, namun merekrut SPV dari eksternal. Padahal dari segi pengalaman kerja, karyawan lama telah berpengalaman dibandingkan karyawan baru. Jadi, karyawan lama yang telah berkontribusi penuh untuk Ace Hardware merasa tidak diapresiasi dan dihargai kinerjanya oleh perusahaan. Seharusnya hal seperti ini menjadi pertimbangan manajemen perusahaan untuk mempromosikan karyawan lama yang telah mengerti dan menjalani SOP perusahaan dengan baik, daripada merekrut karyawan baru yang harus ditraining ulang, harus beradaptasi dengan budaya perusahaan dan belum memiliki pengalaman. Hal ini menyebabkan standar service setiap karyawan berbeda-beda. Karyawan lama yang telah berkontribusi penuh untuk Ace Hardware akan merasa kecewa karena merasa tidak diapresiasi dan dihargai, sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penulis juga menemukan bahwa target capaian karyawan merupakan salah satu kendala dalam kinerja. Kinerja karyawan yang tidak tercapai dikarenakan setiap karyawan diketahui tidak memiliki standar kerja yang sama. Karena beberapa karyawan yang baru direkrut tidak mendapatkan training yang sesuai dan memadai, sehingga terdapat perbedaan pemahaman mengenai prosedur, tanggung jawab, dan standar kerja yang harus diterapkan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan pekerjaan dan pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berikut hasil pra-survey terhadap tiga puluh karyawan ACE Hardware Medan.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey pada 30 karyawan ACE Hardware Medan

Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
Perencanaan SDM	7	23,3%	13	43,3%	4	13,3%	4	13,3%	2	6,7%	2,36
Pengalaman Kerja	5	16,7%	9	30%	8	26,7%	5	16,7%	3	10%	2,73
Kinerja Karyawan	8	26,7%	11	36,7%	5	16,7%	3	10%	3	10%	2,40
Rerata											2,49

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Ket:

F= Frekuensi

%= Persentase

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 30 karyawan ACE Hardware Medan, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 2,49. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti masih berada pada kondisi yang kurang baik. Pada variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,36, yang merupakan nilai terendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam perencanaan sumber daya manusia, seperti kesesuaian kebutuhan tenaga kerja, pembagian tugas, serta kesiapan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Selanjutnya, variabel Pengalaman Kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,73. Meskipun memiliki nilai rata-rata paling tinggi, hasil tersebut masih menunjukkan adanya persepsi yang kurang optimal terhadap pengalaman kerja karyawan. Kondisi ini dapat berkaitan dengan adanya perbedaan pengalaman dan kemampuan antar karyawan dalam melaksanakan

pekerjaan. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,40, yang menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan masih belum optimal. Hal ini dapat terlihat dari masih adanya karyawan yang belum mampu mencapai standar atau target kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil pra-survey tersebut, dapat diketahui bahwa masih terdapat permasalahan pada aspek Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis sejauh mana Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan maka perbedaan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada ACE Hardware Medan. Karyawan ACE Hardware Medan belum banyak diteliti dibandingkan dengan perusahaan manufaktur atau instansi pemerintah. Dengan mengacu pada adanya research gap dari penelitian terdahulu, menunjukkan hasil yang tidak konsisten (ada yang signifikan dan ada yang tidak signifikan) mengenai hubungan antar variabel tersebut. Selain itu, penelitian ini juga memberikan bukti empiris pada sektor ritel modern yang masih relatif terbatas untuk diteliti. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada ACE Hardware Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada ACE Hardware Medan?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada ACE Hardware Medan?
3. Bagaimana pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada ACE Hardware Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada ACE Hardware Medan.
2. Untuk menganalisis pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada ACE Hardware Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada ACE Hardware Medan.

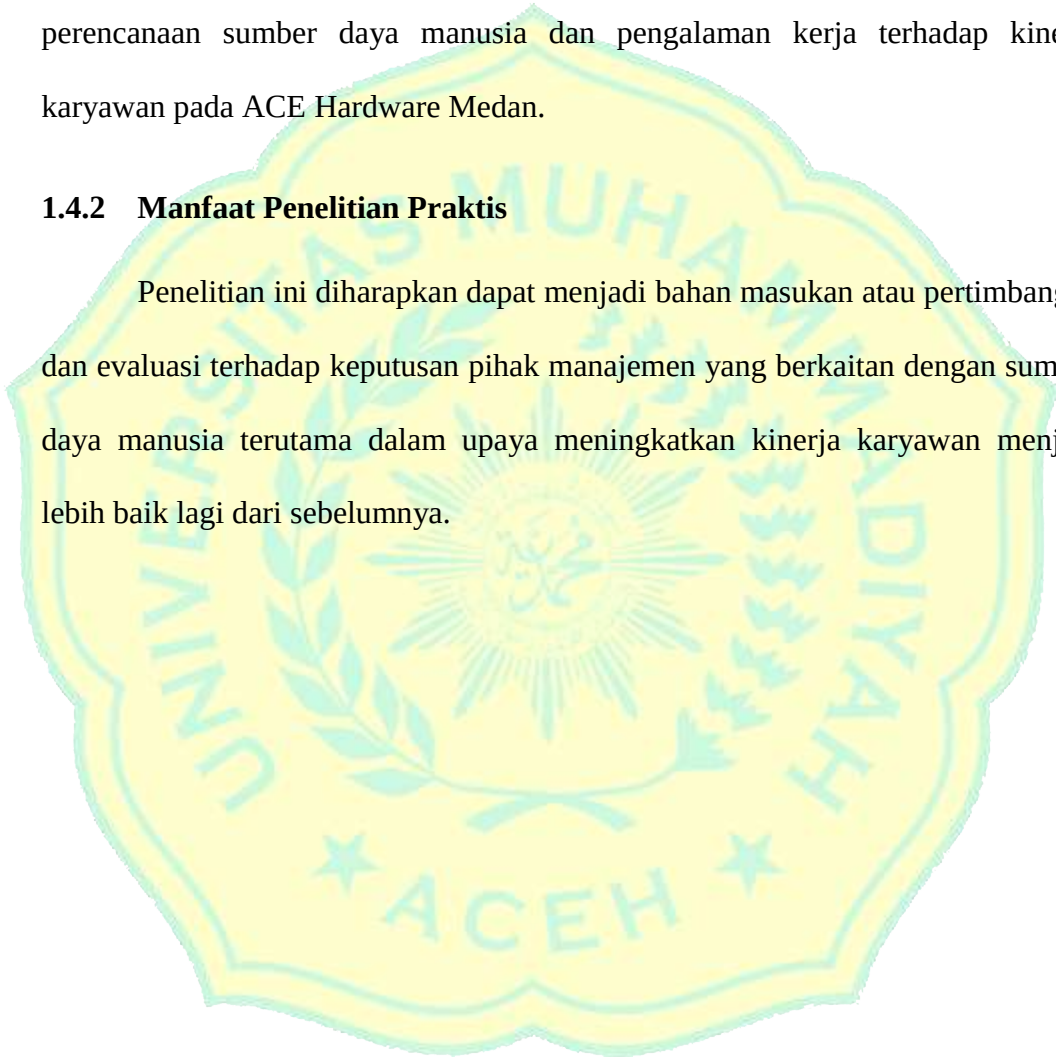
1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Penelitian Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi serta memperkaya wawasan dan pengetahuan mengenai gambaran ilmu dibidang manajemen terutama pada manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada ACE Hardware Medan.

1.4.2 Manfaat Penelitian Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau pertimbangan dan evaluasi terhadap keputusan pihak manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia terutama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan *output* dari pekerjaan yang diraih oleh individu berdasarkan standar pekerjaan dalam mencapai tujuannya (Bangun, 2012). Bangun (2012) juga mengatakan bahwa karyawan dikatakan berhasil jika hasil kerja yang diraih oleh karyawan lebih tinggi dari standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja sebagai nilai dari gabungan perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap tujuan organisasi (Colquitt et al., 2017).

Selain itu, kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai individu dalam sebuah organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang berdasarkan pada kewenangan dan tanggung jawab atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan kerja secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika pekerjaan (Hasibuan, 2017). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Sapran, 2018).

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengalaman kerja, dan kepentingan. Bagaimana organisasi

menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap, perilaku serta kinerja karyawan (Rumawas, 2021). Kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi (Saputra, 2019).

Menurut (Rismawati, 2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu instansi atau instansi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Pembudi et al., (2017) mengatakan “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya.”

Kinerja karyawan merupakan nilai dari sekelompok perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi (Kinicki, 2019). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkuprawira, 2017). Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan pengalaman kerja. Kecakapan tanpa pengalaman kerja atau pengalaman kerja tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja

tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan (Bacaksiz et al., 2017).

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2018) terbagi atas 2, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka inidividu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*Conseptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Gibson & Hicks, (2018) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan:

1. Faktor Individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, pengalaman kerja dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi: pengalaman kerja, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diukur dan dinilai berdasarkan dari 5 (lima) indikator (Bangun, 2012), yaitu:

a. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan atau organisasi sebagai wujud dari standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki standar pekerjaan yang berbeda yang mengharuskan karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Adanya standar pekerjaan membuat perusahaan dapat mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakan beberapa pekerjaan.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu, sehingga karyawan dituntut untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas dan ketentuan pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kriteria atau persyaratan kualitas dari pekerjaan yang telah ditentukan.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik tertentu untuk setiap jenis pekerjaan, seperti waktu penyelesaiannya. Hal ini dikarenakan adanya ketergantungan atas pekerjaan lainnya yang memerlukan ketepatan dalam waktu yang telah ditentukan, sehingga perusahaan menuntut karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

d. Kehadiran

Setiap jenis pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerja sama

Beberapa jenis pekerjaan membutuhkan lebih dari dua orang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dibutuhkan kerjasama antar karyawan. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja merupakan salah satu bentuk penilaian dari kinerja karyawan.

Kreitner & Kinicki, (2019) mengatakan “kinerja karyawan merupakan nilai dari sekelompok perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. dan Indikator mengenai variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

2. Produktivitas

Suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

3. Sesuai dengan target

Suatu tugas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Penilaian kerja

Mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya.

5. Ketetapan waktu

Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian terkait indikator kinerja karyawan yang telah dijelaskan, maka penulis memutuskan untuk menggunakan indikator kinerja karyawan menurut (Kreitner & Kinicki, 2019) karena lebih cocok digunakan untuk penelitian di ACE Hardware.

2.1.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Rumawas, (2021) mengatakan perencanaan sumber daya manusia hakikat kesetaraan dan keadilan gender terdapat kesamaan kondisi bagi pria maupun wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala kegiatan pembangunan.

Perencanaan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan (Hasibuan, 2017).

Irmawati, (2012) mengatakan sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor

penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Manusia merupakan sumber daya penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan yang dapat menunjang organisasi melalui karya-karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Nafisah, 2018).

Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen bisa sebagai suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis juga sebagai suatu kreativitas pribadi yang disertai suatu keterampilan. Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian (Garry, 2019).

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Dalam lingkungan bisnis global yang dinamis saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan teknologi informasi untuk menghubungkan banyak orang. Ada lima nilai penting untuk mendukung organisasi dalam mengambil keputusan, yaitu: Teknologi Informasi, Kinerja Prima, Kesempatan yang lebih baik, Kepercayaan dan Tanpa batasan Jadi pada pelaksanaannya, organisasi bisnis membutuhkan teknologi informasi untuk

memperoleh informasi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan (Suwatno & Priyansa, 2013).

Manajemen sumber daya manusia, merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Sutrisno, 2019). Menurut George et al., (1992) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Suwatno & Priyansa, (2013) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut;

1. Pemberdayaan sebagai konstruk relasional. Dalam literatur manajemen dan literatur pengaruh sosial, kekuasaan dirumuskan sebagai sebuah konsep relasional yang digunakan untuk menggambarkan persepsi tentang kekuasaan atau kendali yang dimiliki seorang pelaku atau sebuah unit organisasi terhadap pihak-pihak lain. Literatur manajemen merumuskan pemberdayaan berdasarkan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) sehingga literatur ini menafsirkan kekuasaan sebagai sebuah fungsi ketergantungan dan kemandirian dari para pelaku (*actor*). Kekuasaan

relatif yang dimiliki seorang pelaku terhadap pelaku lain adalah produk dari besarnya ketergantungan yang satu terhadap yang lain

2. Kedua, pemberdayaan sebagai konstruk motivasional. Dalam literatur psikologi, kekuasaan dan kendali digunakan sebagai kondisi kepercayaan (*belief state*), yang bersifat motivasional atau yang mengandung pengharapan dan bersifat informal dalam diri tiap-tiap individu. Dalam artian motivasional, kekuasaan adalah kebutuhan instrinsik dari dalam individu untuk memiliki kebebasan membuat keputusan (*self-determination*) atau kebutuhan instrinsik untuk merasa yakin pada efektifitas diri (*self-efficacy*). Jadi pemberdayaan dalam konstruk relasional adalah *to empower* (memberdayakan), sedangkan dalam konstruk motivasional, pemberdayaan berarti *to enable* (memungkinkan, membuat bisa, memampukan). Berbeda dari definisi pemberdayaan sebagai delegasi kewenangan atau saling berbagi sumberdaya, *to enable* berarti meningkatkan motivasi individu dengan cara meningkatkan keyakinan individu itu pada efektifitas dirinya sendiri.

Faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada umumnya menyangkut dua aspek, antara lain aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik. Menurut Mangkunegara, (2018) dalam mengukur sumberdaya manusia ada beberapa aspek dasar yang harus di ketahui yaitu:

1. Kemampuan fisik (kesehatan)

Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat seminmal mungkin dihindari.

2. Kemampuan non fisik, yang meliputi

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Dalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

2.1.2.3 Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Menurut Irmawati, (2012) indikator yang digunakan untuk mengukur sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Jabatan

Kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan.

2. Rekrutmen dan seleksi

Proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan disuatu perusahaan atau organisasi.

3. Ketersediaan

Prakiraan kebutuhan karyawani di masa depan, dengan memperkirakan permintaan dan penawaran tenaga kerja.

4. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan Pelatihan merupakan wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik.

5. Pengembangan Karir

Suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas karyawan.

6. Penilaian Kinerja

Mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerja, perilaku dan hasil, termasuk ketidakhadiran.

7. Pemberhentian dan Pensiun

Suatu kondisi tidak bekerjanya lagi karyawan/karyawani pada suatu perusahaan karena hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan perusahaan terputus, atau tidak diperpanjang lagi atau telah memasuki usia lanjut/batas usia berhenti bekerja.

Menurut Rahardjo (2016) indikator dari perencanaan sumber daya manusia terdiri dari:

1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) meliputi

Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntunan industrialisasi. Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.

2. Pendidikan

Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

Berdasarkan uraian terkait indikator kinerja karyawan yang telah dijelaskan, maka penulis memutuskan untuk menggunakan indikator kinerja karyawan menurut (Irmawati, 2012) karena lebih lengkap untuk digunakan sebagai alat ukur perencanaan SDM.

2.1.3 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Mulyawati, (2018) dalam hal penerimaan karyawan, pihak perusahaan harus benar-benar jeli dalam melaksanakan seleksi kepada para karyawan yang akan diterima dan di pekerjakan di perusahaannya. Dalam organisasi perusahaan, manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Perusahaan yang ingin menjadi sukses, membutuhkan syarat-syarat tertentu yang harus dimiliki oleh para karyawannya. Dalam penerimaan karyawan diperlukan ketelitian dalam penyeleksian karyawan baru. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi yang utamanya melakukan perencanaan SDM, pada intinya terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajer atas tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman (Sulaeman Ardika, 2014).

Menurut Mangkunegara, (2018) Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika orang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya. Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan yang sebenarnya

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Mulyawati, (2018) “ada beberapa hal juga yang diperlukan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/ masa bekerja Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Menurut Handoko (2016) pengalaman kerja dalam instansi, maka faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Latar belakang, mencakup pendidikan dan latihan/kursus yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, mencakup kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berdasarkan keahlian atau ide-ide yang kreatif.
3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

2.1.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sulaeman Ardika, (2014) “untuk mengukur pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.1.4 Hubungan Antar Variabel

2.1.4.1 Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Perencanaan sumber daya manusia akan berdampak baik pada kinerja karyawan, sehingga jika sistem pengembangan sumber manusia dilakukan dengan maksimal maka kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian dari Kelejan et al., (2018) mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian yang strategis dan menentukan. Organisasi dan karyawan merupakan satu persatu yang memiliki hubungan dan harus seimbang. Pada satu sisi, pegawai harus dikelola dalam struktur organisasi yang efektif, disisi lain. kegiatan organisasi harus dapat memperhatikan kepentingan dan kebutuhan yang diharapkan karyawan. Persyaratan kinerja baru harus dinyatakan dengan jelas dan dipahami oleh para pekerja, sehingga mereka mampu melakukan. perubahan perilaku sekaligus merubah cara mereka melakukan bisnis, tentunya

perubahan ini secara luas harus selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, para manajer perlu melakukan pembinaan untuk suatu perubahan yang konstruktif pada seluruh organisasi.

Proses pengembangan sumber daya manusia dimulai dari perencanaan strategi instansi dengan menatap tempat kegiatan usaha dan banyaknya sumber daya yang dibutuhkan. Pengembangan sumber daya manusia merencanakan dan menyediakan bahan mentah untuk mengubahnya sesuai program-program/kebutuhan organisasi pada saat sekarang dan masa yang akan datang. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Perbaiki efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya (Sa'adah, 2018). Yudianta, E. & Erawati, (2012) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.1.5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja berdampak baik pada kinerja karyawan, jika karyawan memiliki banyak pengalaman kerja, maka kemampuan yang dimiliki karyawan akan menjadi lebih baik saat menjalankan pekerjaan, karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian dari Aristarini et al., (2014) mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan dalam

melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga akan lebih mudah mencapai tujuan bagi instansi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. Semakin tinggi pengalaman kerja karyawan maka semakin baik kinerjanya. Sehingga hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H₂: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.2 Penelitian Terdahulu

Kegunaan penelitian terdahulu adalah untuk menemukan hasil-hasil yang dibuat oleh peneliti-peneliti terdahulu, sehingga memungkinkan untuk dijadikan dasar penelitian ini. Penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini adalah:

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Kelejan et al., (2018) dengan judul “Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado”. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Rusjiana, (2016) dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung” Sampel dalam penelitian sebanyak 36 orang karyawan. Hasil penelitian ini

menunjukkan sistem informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari studi ini bahwa: untuk meningkatkan pengaruh sistem informasi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan, dengan mengikuti semua Standar Operasional Perusahaan dengan memperhatikan tahapan-tahapannya yang telah diberlakukan oleh perusahaan.

Penelitian dari Sa'adah, (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Perencanaan SDM Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban atau pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu. Di dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional. Adapun yang mendasari penelitian ini adalah untuk menganalisa hubungan antara peubah-peubah yang telah diteliti dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara perencanaan SDM dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah dengan melihat normal probability plot, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM (X1) dan kompetensi karyawan (X2) berpengaruh secara simultan atas kinerja karyawan (Y) Dan untuk melihat signifikansi dari variabel tersebut dapat dilihat nilai dari signifikansi pada uji F yaitu 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa perencanaan dan kompetensi berpengaruh sangat nyata (highly significant) secara bersama-sama atas kinerja karyawan.

Kemudian penelitian Yudianta, E. & Erawati, (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kualits Laporan Keuangan”. Lembaga pemerintahan saat ini, harus mengikuti perkembangan akuntansi agar tercipta akuntabilitas dan transparansi. Salah satu upayanya yaitu penyampaian laporan pertanggungjawaban keuangan pemerintah yang berkualitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern akuntansi terhadap kualitas informasi akuntansi pada pelaporan keuangan SKPD Kabupaten Gianyar. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern akuntansi berpengaruh positif terhadap kualitas informasi akuntansi pada pelaporan keuangan SKPD Kabupaten Gianyar.

Penelitian dari Aristarini et al., (2014) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Matrik Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu

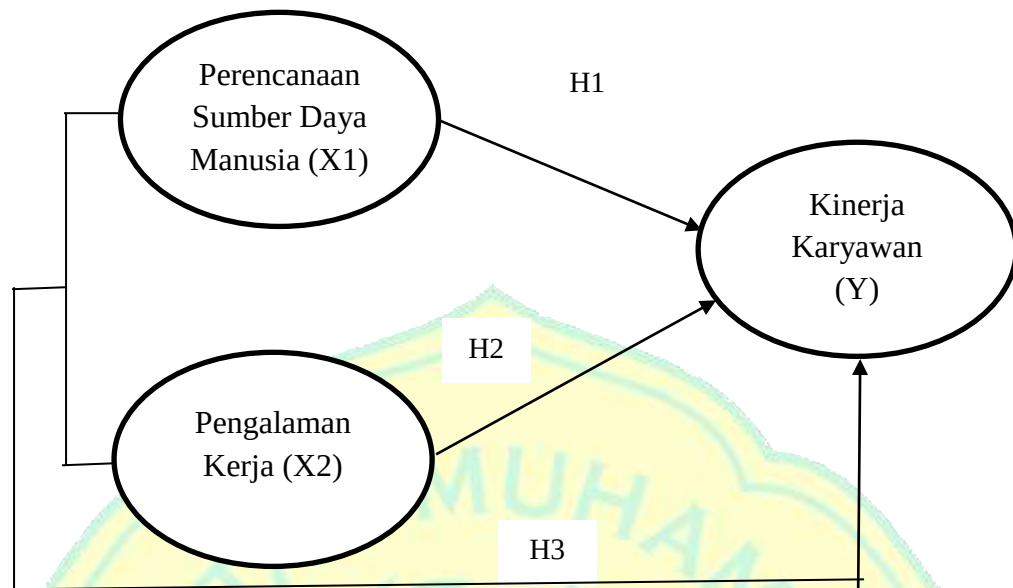
No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado (Kelejan dan Tawas, 2018)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Perencanaan sumber daya manusia, Pengalaman kerja, Kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
2	Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung (Rusjiana, 2019)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan sistem informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT. Rabbani Bandung	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Perencanaan sumber daya manusia dan Kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
3	Pengaruh Perencanaan SDM Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. (Sa'dah, 2019)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM (X1) dan kompetensi karyawan (X2) berpengaruh secara simultan atas kinerja karyawan (Y)	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Perencanaan sumber daya manusia dan kinerja – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel kompetensi karyawan – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
4	Pengaruh Sumber Daya	Penelitian kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis diperoleh	– Menggunakan variabel yang	– Variabel teknologi

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Manusia, Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. (Yudianta, 2018)	dan regresi linier berganda	hasil bahwa kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern akuntansi berpengaruh positif terhadap kualitas informasi akuntansi pada laporan keuangan SKPD Kabupaten Gianyar.	sama yaitu Perencanaan sumber daya manusia dan kinerja – Analisis data – Teknik pengumpulan data	informasi dan pengendalian – Lokasi penelitian – jumlah – populasi dan sampel
5	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja (Aristarini, 2018)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Pengalaman kerja dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variable kompetensi dan motivasi – Lokasi penelitian – jumlah – populasi dan sampel

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis dan didukung oleh temuan penelitian terdahulu dapat diciptakan kerangka penelitian ini seperti yang tertera pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kelejan et al., (2018); Rusjiana, (2016); Sa'adah, (2018); Yudianta, E. & Erawati, (2012); dan dikembangkan oleh peneliti, (2026).

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, tinjauan kepustakaan dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

- H₁: Diduga perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan ACE Hardware Medan.
- H₂: Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ACE Hardware Medan.
- H₃: Diduga perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ACE Hardware Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada ACE Hardware Medan. Objek penelitian mengenai kinerja karyawan, perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja. Selain itu juga disajikan beberapa informasi tambahan mengenai gambaran umum atau sejarah singkat ACE Hardware Medan. Jumlah keseluruhan ACE Hardware di kota Medan yaitu 10 *store* dengan total karyawan sebanyak 230 karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Cooper et al., (2018) populasi adalah kumpulan dari seluruh obyek yang akan diteliti. Dengan kata lain populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai karakteristik yang sama yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Namun, penelitian ini tidak menggunakan keseluruhan anggota populasi, karena untuk mengeneralisasikannya cukup diwakili oleh sebagian anggota populasi yang disebut sampel (Cooper et al., 2018). Populasi yang akan diteliti harus didefinisikan dengan jelas sebelum penelitian dilakukan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan ACE Hardware Medan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah elemen-elemen bagian dari populasi (Cooper et al., 2018). Dengan kata lain sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Pada dasarnya penggunaan sampel penelitian diperkenankan dalam prosedur penelitian selama sampel tersebut dapat mewakili populasinya secara baik (representative) serta teknik pengambilan sampel yang benar.

Dikarenakan *profitabilitas* elemen dalam populasi untuk terpilih sebagai sampel diketahui maka teknik pengambilan sampel dilakukan secara *probability sampling*. Jenis *probability sampling* yang dipilih adalah metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono, (2017) “*Stratified Random Sampling* yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.” Dalam hal ini sampel yang berstrata diolah kembali agar jumlah sampel yang didapat menjadi proporsional.

Proportionate Stratified Sampling merupakan sampel terstratifikasi dengan populasi dibagi atas kelompok-kelompok yang homogen (strata). Dari masing-masing kelompok diambil sampel secara proporsional.

Rumus:

$$n_h = \frac{N_h}{N} \times n$$

Keterangan:

n_h = Sampel pada unit populasi

n = Sampel (size of sample)

N_h = Subpopulasi pada unit populasi

N = Populasi (size of populasi)

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan ACE Hardware Medan berjumlah 230 orang yang tersebar di 10 *store*. Populasi penelitian dalam penelitian ini sangatlah banyak dan membutuhkan tenaga, uang, dan waktu yang lama, sehingga peneliti memutuskan untuk menggunakan rumus Slovin untuk pengambilan sampel penelitian ini. Karena jumlah populasinya diketahui. Adapun rumus Slovin (Bungin, 2005) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan:

n : Besar Sampel

N : Jumlah Populasi

d : Tingkat kepercayaan atau ketepatan yang diinginkan

Berdasarkan dari banyaknya jumlah populasi dalam penelitian ini, maka peneliti memutuskan menggunakan tingkat kepercayaan atau ketepatan dalam penelitian ini sebesar 5% (0,05), sehingga rumus Slovin yang digunakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

$$n = \frac{230}{1 + 230(0,05)^2}$$

$$n = \frac{230}{1 + 230(0,0025)}$$

$$n = \frac{230}{1 + 0,575}$$

$$n = \frac{230}{1,575}$$

$$n = 146,0317 = 146$$

Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 146 orang. Sampel tersebut telah dicari menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* yang dilihat dari segi pendidikan karyawan berdasarkan data penelitian, seperti terlihat pada Tabel 3.1. berikut ini:

Table 3.1
Kriteria Pengambilan Sampel Karyawan ACE Hardware Medan

No	Jabatan	Populasi Karyawan	Sampel Karyawan
1	Dewan Komisaris (<i>Board of Commissioners</i>)	10	5
2	Komite Audit (<i>Audit of Commitee</i>)	12	7
3	Direksi (<i>Board of Director</i>)	10	4
4	Sekretaris Perusahaan (<i>Corporate Secretary</i>)	11	8
5	<i>Human Capital</i>	12	7
6	<i>Controller and Support</i>	16	9
7	<i>Bussiness Development and Operation</i>	14	8
8	<i>Marketing Communication</i>	10	7
9	<i>Merchandising</i>	15	7
10	Staff/Karyawan	120	84
Jumlah		230	146

Sumber: ACE Hardware Medan, 2026

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan objek penelitian, maka peneliti menerapkan metode dalam mengumpulkan data menggunakan kuesioner (*Google Form*). Kuesioner merupakan teknik dalam mengumpulkan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada respon untuk dijawab (Sangadji & Sopiah, 2010).

Peneliti menyediakan kuesioner dengan tipe pilihan untuk memberikan kemudahan kepada responden dalam memilih jawaban yang disediakan, karena alternatif jawaban telah disediakan maka responden akan lebih mudah dalam memberikan jawaban dan memakan waktu yang lebih singkat dalam menjawab kuesioner.

3.4 Skala Pengukuran

Pertanyaan dalam kuesioner yang disediakan diuji menggunakan skala likert dalam bentuk interval dan untuk satu pilihan dinilai (*score*) dengan jarak likert 1. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 5 kategori pilihan agar tidak ada variasi jawaban pada kuesioner yang diberikan dan tidak ada kategori netral yang akan menyulitkan peneliti dalam menganalisis. Skala likert didesain untuk menelaah jawaban dari responden tentang seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan atau pernyataan yang diberikan. Pada skala 5, titik 1-5 diberi skor sebagai berikut.

Tabel 3.2
Alternatif Pilihan Jawaban Kuesioner

No.	Keterangan (Pilihan)	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Sumber: (Cooper et al., 2018)

Adapun persamaan struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha (X_1, X_2) \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (2)$$

3.5 Operasional Variabel Penelitian

Variabel operasional dalam penelitian ini dibagi menjadi Perencanaan SDM (X_1) Pengalaman Kerja (X_2) sebagai variabel independen. Kemudian Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran Skala	Item Pertanyaan
Dependen					
1	Kinerja Karyawan (Y)	Nilai dari sekelompok perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Kreitner dan Kinicki 2019)	Kualitas kerja	Likert	KK1
			Produktivitas		KK2
			Sesuai dengan target		KK3
			Penilaian kerja		KK4
			Ketetapan waktu (Kreitner dan Kinicki 2019).		KK5
Independen					
2	Perencanaan Sumber Daya Manusia (X ₁)	Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. (Irmawati, 2018)	Analisis jabatan	Likert	PSDM1
			Rekrutmen dan Seleksi		PSDM2
			Ketersediaan		PSDM3
			Pendidikan dan Latihan		PSDM4
			Pengembangan Karir		PSDM5
			Penilaian kinerja		PSDM6
			Pemberhentian dan pensiun (Irmawati, 2018)		PSDM7
3	Pengalaman Kerja (X ₂)	Berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. (Sulaeman Ardika, 2014)	Latar Belakang Pribadi	Likert	PK1
			Bakat dan minat		PK2
			Sikap dan kebutuhan		PK3
			Kemampuan Analisis (Sulaeman Ardika, 2014)		PK4

Sumber: Tabel Operasional Variabel Hasil Olahan Penulis, 2026

3.6 Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan secara berurutan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan Data

Langkah ini meliputi tindakan pemeriksaan terhadap kelengkapan jawaban responden pada skor item, untuk memastikan bahwa data siap diproses lebih lanjut.

2. Pengkodean (*coding*)

Langkah ini adalah memberikan nomor pada kuisisioner yang menunjukkan nomor responden. Kuisisioner yang berisi variabel-variabel penelitian, yang telah diberi skor angka, maka langsung dapat ditabulasi, tanpa dilakukan konversi terlebih dahulu.

3. Tabulasi

Yaitu pengurutan jawaban responden dalam bentuk tabel induk sesuai nomor urut responden.

4. Analisis Statistik

Mengolah data dengan *software* statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Kuisisioner sebagai instrumen pengumpulan data yang merupakan penjabaran dari indikator variabel sebelum digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan, terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Validitas menunjukkan sejauh mana instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, setelah instrumen itu valid dan reliable, maka dapat digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan.

3.7.1 Uji Validitas

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkap data atau informasi dari variabel yang diukur. Teknik pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson dengan

tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pernyataan terhadap skor total. Apabila nilai *total pearson correlation* $> 0,3$, atau probabilitas kurang dari 0,05 maka item tersebut valid (Arikunto, 2003).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian untuk dapat mengukur suatu variabel secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain instrumen tersebut mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan konsistensi dalam menghasilkan data dari variabel yang diukur (Arikunto, 2003). Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%, jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien alpha kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menunjukkan reliabilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan reliabilitas yang baik (Sekaran & Bougie, 2016).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini juga akan dilakukan pengujian penyimpangan asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diolah (Ghozali, 2013). Pedoman pengambilan keputusan tentang yang mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov menurut (Ghozali, 2013) yaitu bila nilai signifikan $> 0,05$ berarti distribusi data normal sedangkan bila nilai signifikan $< 0,05$ berarti distribusi data tidak normal.

Pada saat melakukan Analisa regresi berganda, maka perlu dipenuhi beberapa asumsi, misalnya asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Pembahasan singkat dari uji asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Pengujian Hipotesis Hubungan/Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk menguji hipotesis pengaruh langsung variabel maka digunakan uji t-test. Uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat secara parsial. Berdasarkan model di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_{01} : \beta_{1.1} = 0$: Perencanaan SDM tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ACE Hardware Medan.

$H_{a1} : \beta_{1.1} \neq 0$: Perencanaan SDM berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ACE Hardware Medan.

$H_{02} : \beta_{1.2} = 0$: Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ACE Hardware Medan.

$H_{a2} : \beta_{1.2} \neq 0$: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ACE Hardware Medan.

$H_{03} : \beta_{1.3} = 0$: Perencanaan dan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan ACE Hardware Medan.

$H_{a3} : \beta_{1.3} \neq 0$: Perencanaan dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan ACE Hardware Medan.

Untuk menguji atau analisis Hipotesis di atas, maka digunakan uji t test. Uji t yaitu untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun prosedurnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan H_0 (Hipotesis nol) dan H_A (Hipotesis alternatif)
2. Menentukan tingkat signifikannya ($\alpha = 5\%$)
3. Kriteria uji t, jika hasil print out komputer sig. value $< 5\%$ berarti variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4. Selain menguji hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) dari variabel-variabel bebas (Variabel Independen) *Job Enrichment* serta Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (Variabel Dependen)

3.9.2 Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) menunjukkan derajat hubungan (korelasi) antara variabel independen dan dependen. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent. Penelitian ini melihat koefisien determinasi menggunakan nilai Adjusted R^2 untuk mengetahui model regresi yang terbaik (Ghozali, 2013).

3.9.3 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT ACE Hardware Indonesia Tbk adalah sebuah perusahaan ritel yang bergerak dalam bidang perlengkapan rumah dan produk gaya hidup. Pada akhir 2016, perusahaan ini mengelola jaringan dari 129 toko ritel di 34 kota besar di Indonesia. Dengan total area lantai toko yang lebih luas dari 336.000 meter persegi, ACE Hardware adalah salah satu jaringan modern terbesar dari bisnis ritel perlengkapan rumah dan gaya hidup di Indonesia. ACE Hardware Indonesia adalah pemegang waralaba (franchise) merek ACE Hardware (ditunjuk oleh ACE Hardware Corporation yang berbasis di AS).

ACE Hardware telah membukukan perkembangan yang solid dalam beberapa tahun terakhir karena bisnis ritel Indonesia terus berkembang berkat fundamen makroekonomi yang cukup kuat: Indonesia memiliki populasi yang besar dengan daya beli yang terus meningkat tinggi. Salah satu karakteristik perekonomian Indonesia adalah konsumsi rumah tangga merupakan pendorong utama pertumbuhan ekonomi, mencakup sekitar 55% dari total produk domestik bruto (PDB) Indonesia. Hal penting lainnya untuk ACE Hardware adalah pertumbuhan ini juga memberikan dorongan pada sektor properti dan real estate yang sedang meningkat pesat, dan karenanya pembeli membutuhkan lebih banyak peralatan rumah tangga.

Strategi utama perusahaan ini untuk ekspansi bisnis adalah membuka toko-toko baru di Indonesia. Lewat www.ruparupa.com (anak perusahaan dari Kawan Lama Sejahtera) ACE Hardware menyediakan fasilitas online shopping untuk para konsumen. Ruparupa memungkinkan pelanggan untuk memesan produk secara online dan mengambilnya di toko ACE Hardware terdekat.

ACE Hardware di Indonesia pada dasarnya merupakan bisnis yang dijalankan oleh perusahaan yang berada dalam ekosistem Kawan Lama Group. Kawan Lama Group adalah kelompok usaha multisektor asal Indonesia yang bermula pada tahun 1955 dari sebuah toko perkakas kecil berukuran sekitar 3×3 meter di Glodok, Jakarta, yang didirikan oleh Wong Jin, ayah dari Kuncoro Wibowo. Seiring berkembangnya bisnis keluarga tersebut, Kawan Lama kini menjadi grup usaha besar yang menaungi lebih dari 30 merek dan bergerak dalam enam pilar utama, yaitu *Industrial & Commercial*, *Consumer Retail*, *Food & Beverage*, *Property & Hospitality*, *Commercial Technology*, serta *Manufacturing & Engineering*.

Produk yang dijual oleh ACE Hardware sangat beragam dan mencakup lebih dari puluhan ribu jenis produk. Secara garis besar, produk-produk tersebut dibagi ke dalam tiga kategori utama:

1. Perbaikan Rumah (*Home Improvement*)

- Perkakas & Alat Tangan: Palu, tang, obeng, kunci pas, hingga set kotak perkakas pertukangan.

- Alat Listrik (*Power Tools*): Bor listrik, mesin gerinda, gergaji mesin, dan gergaji listrik. Kelistrikan & Lampu: Bohlam LED, lampu hias, kabel roll, adaptor, hingga fitting instalasi listrik.
- Bahan Bangunan & DIY: Cat dinding, lem super, plester tembok, tangga aluminium, dan brankas pengaman.

2. Kebutuhan Gaya Hidup (*Lifestyle*)

- Peralatan Rumah Tangga: Kipas angin, water dispenser, pemanas air (*water heater*), hingga tempat sampah injak.
- Peralatan Kebersihan: Sapu, alat pel putar, cairan pembersih, dan *vacuum cleaner* (penyedot debu).
- Kebutuhan Otomotif: Cairan pembersih kaca mobil, oli, kompresor angin portabel, parfum mobil, dan jas hujan.
- Hobi & Olahraga: Peralatan gym rumahan, sepeda lipat, perlengkapan berkemah (*camping*), dan rak penyimpanan.
- Taman & Hewan Peliharaan: Pot bunga, gunting dahan, sekop mini, selang air otomatis, hingga makanan hewan.

3. Perabot & Dekorasi (*Home Living*)

- Furnitur Minimalis: Kursi teras, meja lipat, lemari plastik susun, dan kasur lipat.
- Dekorasi Rumah: Jam dinding, cermin besar, tirai jendela, serta bantal sofa.
- Di toko ini, Anda juga akan sering menemui merek-merek eksklusif yang sangat populer di Indonesia, salah satunya adalah Krisbow (untuk

perkakas industrial/elektronik) dan Kris (untuk perlengkapan rumah tangga).

4.2 Deskriptif Karakteristik Responden

Kuisisioner dirancang dengan menggunakan *google form* dan disebarluaskan secara *online* melalui *social media* seperti whatsapp, instagram, dan facebook. Adapun kuisisioner yang dibuat terdiri dari dua bagian, yaitu identitas responden dan pernyataan mengenai masing-masing variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini adalah Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penyebaran kuisisioner kepada responden selanjutnya diolah untuk dianalisis. Berikut adalah gambaran dari karakteristik responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner:

Tabel 4.1
Deskriptif Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	89	61%
	Perempuan	55	39%
	Total	146	100%
2	Usia		
	21-30 Tahun	70	47,9%
	31-40 Tahun	60	41,1%
	41-50 Tahun	12	8,2%
	>50 Tahun	4	2,7%
	Total	146	100%
3	Status		
	Belum Menikah	72	49,3%
	Menikah	74	50,7%
	Total	146	100%
4	Pendapatan Per Bulan		
	Rp2.000.000,- s/d Rp5.000.000,-	62	42,5%

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
	Rp5.000.000,- s/d Rp7.000.000,-	57	39%
	>Rp7.000.000,-	27	18,5%
	Total	146	100%
5	Pendidikan Terakhir		
	SMA	62	42,5%
	D3	58	39,7%
	S1	22	15,1%
	S2	4	2,7%
	Total	146	100%
6	Masa Kerja		
	1-5 Tahun	62	42,5%
	6-10 Tahun	57	39%
	>10 Tahun	27	18,5%
	Total	146	100%

Sumber: Data primer, 2026 (diolah)

Hasil tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 146 responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin, laki-laki lebih mendominasi yaitu sebanyak 89 responden (61%). Berdasarkan usia, rentang usia 31-40 tahun menjadi karyawan terbanyak dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 responden (47,9%). Karakteristik responden berdasarkan status, menunjukkan bahwa karyawan yang paling dominan di dalam penelitian ini adalah yang memiliki status menikah, yaitu sebanyak 74 responden (50,7%). Karakteristik responden berdasarkan pendapatan per bulan, karyawan yang berpendapatan 2.000.000-5.000.000,- merupakan yang paling dominan di dalam penelitian ini yaitu sebanyak 62 responden (62,5%). Kemudian berdasarkan pendidikan terakhir, karyawan dengan pendidikan terakhir SMA menjadi yang paling dominan dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 62 responden (42,5%). Dan karakteristik responden berdasarkan

masa kerja 6-10 tahun menjadi yang paling dominan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 57 responden (39%).

4.3 Analisa Deskriptif Variabel

Data deskriptif adalah mampu menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan hasil tanggapan dari 146 orang responden tentang variabel-variabel penelitian, peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik. Gambaran empiris atas data yang digunakan dalam penelitian secara deskriptif statistik menggunakan angka rata-rata (Mean). Melalui angka Mean tersebut akan diketahui sejauh mana persepsi responden atas variabel-variabel yang menjadi indikator dalam penelitian ini. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Secara matematis ditulis:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8 \quad \dots\dots\dots \text{Suryana (2015)}$$

Untuk menjelaskan masing-masing variabel tersebut, akan digunakan Tabel interval penilaian jawaban responden seperti yang tertera pada bagian berikut ini:

Tabel 4.2
Interval Penilaian Jawaban Responden

Interval	Penilaian
1,00 – 1,79	Sangat tidak setuju
1,80 – 2,59	Tidak setuju
2,60 – 3,39	Kurang setuju

Interval	Penilaian
3,40 – 4,19	Setuju
4,20 – 5,00	Sangat setuju

Sumber: Suryana, (2015)

Tabel interval penilaian jawaban responden di atas menggunakan rentang atau interval 0,8, yang didapat dari pengurangan terbesar pada skala likert (5) dan nilai terkecil (1) dibagi dengan jumlah kategorisasi itu sendiri (5). Jika diperoleh rata-rata skor di atas 3,40, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memberikan respon setuju atau baik terhadap setiap item pertanyaan dalam kuesioner.

4.3.1 Deskriptif Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia

Variabel perencanaan sumber daya manusia diukur dengan mengadaptasikan indikator-indikator menurut (Irmawati, 2018). Berikut hasil jawaban yang diperoleh melalui kuesioner:

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia

	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
PSDM1	Tugas yang diberikan oleh pimpinan berdasarkan jabatan saya.	9	4	26	82	25	3.75
PSDM2	Pimpinan melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dalam meningkatkan kualitas kerja.	3	10	25	80	28	3.82
PSDM3	Sayaselalu bersedia menyelesaikan tugas dengan efektif.	2	1	23	76	44	4.08
PSDM4	Kesesuaian pendidikan dan	1	8	24	81	32	3.92

	Pernyataan	Jawaban					Mean
	pelatihan dapat meningkatkan sumber daya karyawan.						
PSDM5	Saya selalu diberi kesempatan untuk dapat meningkatkan pengembangan karir.	1	6	34	79	26	3.84
PSDM6	Penilaian kinerja yang dilakukan dapat meningkatkan kualitas kerja.	1	8	22	83	32	3.93
PSDM7	Karyawan yang melanggar peraturan dapat diberikan sanksi seperti pemberhentian kerja dan sanksi lainnya.	1	2	21	56	66	4.26
Rata-Rata							3,94

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia sebesar 3,94. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memberikan tanggapan “Setuju” terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia. Hal ini menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia pada objek penelitian telah dinilai baik oleh responden, karena nilai rata-rata tersebut berada pada interval kategori “Setuju” sebagaimana tercantum pada Tabel 4.2. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah melakukan perencanaan tenaga kerja yang cukup baik, baik dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja, pembagian tugas, maupun penyesuaian kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan.

Nilai rata-rata sebesar 3,94 juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap pelaksanaan Perencanaan Sumber Daya Manusia di perusahaan. Perencanaan yang baik dapat membantu perusahaan

menentukan kebutuhan tenaga kerja secara tepat, menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawabnya, serta mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Meskipun demikian, nilai tersebut belum mencapai nilai maksimal, sehingga perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan terhadap proses perencanaan sumber daya manusia agar dapat semakin efektif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

4.3.2 Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja

Variabel pengalaman kerja diukur dengan mengadaptasikan indikator-indikator menurut (Sulaeman Ardika, 2014). Berikut hasil jawaban yang diperoleh melalui kuesioner:

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Pengalaman Kerja

	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
PK1	Latar belakang pendidikan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya pada Ace Hardware Delipark.	0	3	40	54	49	4.02
PK2	Saya sangat yakin dengan pekerjaan karena menghasilkan kinerja yang baik.	0	13	38	47	48	3.89
PK3	Tugas yang saya selesaikan sesuai dengan kebutuhan pada Ace Hardware Delipark.	0	5	31	55	55	4.09
PK4	Kesesuaian bakat dan keterampilan kerja yang anda miliki sesuai dengan kebutuhan pada Ace Hardware Delipark.	4	10	40	48	44	3.80
Rata-Rata							3,95

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel Pengalaman Kerja sebesar 3,95. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memberikan tanggapan “Setuju” terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada variabel Pengalaman Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja pada objek penelitian telah dinilai baik oleh responden, karena nilai rata-rata tersebut berada pada interval kategori “Setuju” sebagaimana tercantum pada Tabel 4.2. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan, memahami tugas dan tanggung jawab, serta mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan tuntutan pekerjaan.

Nilai rata-rata sebesar 3,95 juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap pengalaman kerja yang dimiliki dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Pengalaman kerja yang baik dapat membantu karyawan dalam memahami prosedur kerja, menyelesaikan tugas secara lebih efektif, serta menghadapi berbagai permasalahan yang muncul selama bekerja. Meskipun demikian, nilai tersebut belum mencapai nilai maksimal, sehingga perusahaan tetap perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan pengalaman dan kemampuan melalui pelatihan, pendampingan, serta pemberian pengalaman kerja yang sesuai agar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

4.3.3 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan diukur dengan mengadaptasikan indikator-indikator menurut (Kreitner dan Kinicki, 2019). Berikut hasil jawaban yang diperoleh melalui kuesioner:

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan

	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
KK1	Saya memiliki kesungguhan kerja yang baik.	2	2	9	97	36	4.10
KK2	Produktivitas kerja saya semakin baik.	0	4	28	75	39	4.02
KK3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target.	1	3	15	91	36	4.08
KK4	Penilaian kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan.	0	4	20	78	44	4.10
KK5	Keahlian yang saya miliki dapat membuat saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	2	4	25	71	44	4.03
Rata-Rata							4,07

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,07. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memberikan tanggapan “Setuju” terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada objek penelitian telah dinilai baik oleh responden, karena nilai rata-rata tersebut berada pada interval kategori “Setuju” sebagaimana tercantum pada Tabel 4.2. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dengan baik, serta menunjukkan kemampuan dalam mencapai standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Nilai rata-rata sebesar 4,07 juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap kinerja yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, menjaga kualitas hasil kerja, memenuhi tanggung jawab, serta bekerja secara efektif dan efisien. Meskipun hasil penilaian berada dalam kategori baik, perusahaan tetap perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan melalui evaluasi secara berkala, pemberian arahan yang jelas, serta pengembangan kemampuan karyawan agar kinerja yang telah dicapai dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

4.4 Hasil Pengujian Instrumen

Kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas (uji kehandalan) berdasarkan koefisien korelasi dari *Cronbach Alpha*. Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas item pertanyaan dalam penelitian ini.

4.4.1 Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dapat dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Ghazali, (2013) mengemukakan bahwa uji validitas menunjukkan sah atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson*

product-moment coefficient of correlation dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,159, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Validitas Item Pertanyaan

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis (5%) N=146	Keterangan
Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1)	PSDM1	0,538	0,159	Valid
	PSDM2	0,576	0,159	Valid
	PSDM3	0,449	0,159	Valid
	PSDM4	0,629	0,159	Valid
	PSDM5	0,725	0,159	Valid
	PSDM6	0,571	0,159	Valid
	PSDM7	0,671	0,159	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	PK1	0,634	0,159	Valid
	PK2	0,644	0,159	Valid
	PK3	0,657	0,159	Valid
	PK4	0,456	0,159	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,599	0,159	Valid
	KK2	0,619	0,159	Valid
	KK3	0,580	0,159	Valid
	KK4	0,594	0,159	Valid
	KK5	0,489	0,159	Valid

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena memiliki koefisien korelasi di atas dari nilai kritis yaitu sebesar 0,159 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.4.2 Pengujian Reliabilitas

Penggunaan item-item sebagai indikator dari data variabel penelitian mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut benar-benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dianalisis lebih lanjut. Uji kehandalan item pernyataan dari suatu kuesioner tersebut menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. ini hanya dilakukan satu kali pada sekelompok responden pada masing-masing variabel. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada *Cronbach Alpha* 0,60 (Malhotra, 2010). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari *Cronbach Alpha* (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Nilai (α)	Nilai Kritis	
Perencanaan SDM (X1)	7	0,801	0,6	Handal
Pengalaman Kerja (X2)	4	0,879	0,6	Handal
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,778	0,6	Handal

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Dari tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel sebesar 0,801, 0,879, dan 0,778. Dengan demikian seluruh item pernyataan yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel (handal) karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

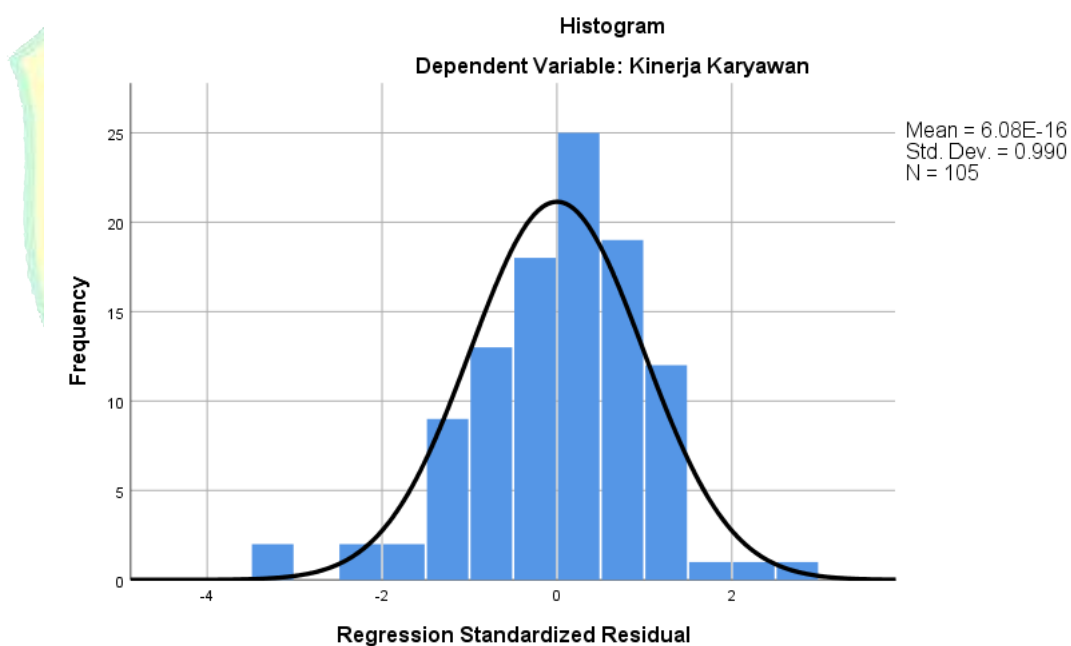
Uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi data. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas ini yaitu: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut berarti memiliki distribusi data yang tidak normal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Uji Normalitas – One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Predicted Value	Standardized Predicted Value
N		146	146
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	15.667	.000
	Std. Deviation	1.508	1.000
Most Extreme Differences	Absolute	.136	.136
	Positive	.073	.073
	Negative	-.136	-.136
Test Statistic		.936	.936
Asymp. Sig. (2-tailed)		.307	.307
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber: Output SPSS, 2026

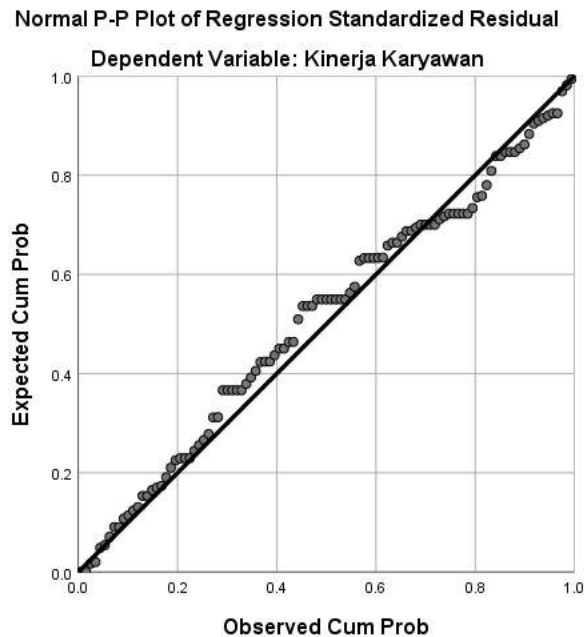
Berdasarkan tabel 4.8 di atas, hasil dari uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,307 atau $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual telah berdistribusi secara normal. Hasil di atas juga didukung dengan hasil analisis grafik, yaitu grafik histogram maupun grafik *Normal Probability Plot* dimana sebaran data telah terdistribusi normal karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal seperti yang terlihat pada Gambar 4.1 dan 4.2. Berdasarkan grafik Histogram pada Gambar 4.1 dibawah dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data sudah mendekati normal.



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan grafik *Normal Probability Plot* pada Gambar 4.3 dibawah terlihat titik-titik sebaran mendekati garis normal atau garis lurus. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 4.2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS, 2026

4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas di uji dengan melihat VIF (*Variance Inflating Factor*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Persyaratan untuk dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas adalah apabila VIF prediktor tidak melebihi nilai 10 dan nilai toleransinya >0.10 . Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

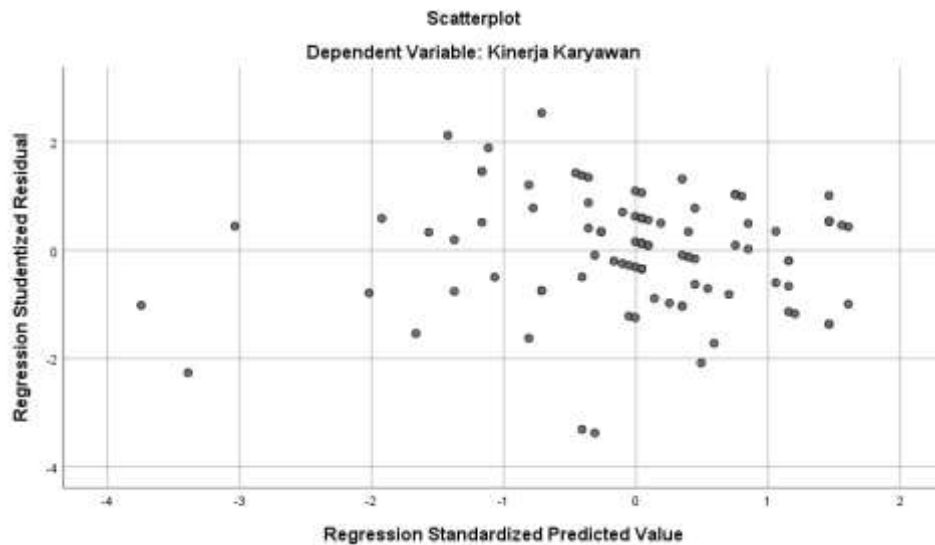
No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Perencanaan SDM	0,542	2,090	Bebas Multikolinearitas
2	Pengalaman Kerja	0,548	2,046	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat kita ketahui bahwa syarat untuk lolos/bebas dari uji multikolinearitas apabila sudah terpenuhi syarat oleh seluruh variabel independen, dimana nilai *tolerance* tidak kurang dari ($<0,10$) dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari (>10). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya atau tidak adanya kemiripan antar variabel independen.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedasitas

Hasil pengujian heteroskedasitas dapat diuji dengan menggunakan uji *Scatterplots*. Diagram *scatterplots* menunjukkan bahwa varians (penyebaran) telah bebas dari heteroskedasitas, terlihat dari titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas. Untuk lebih jelasnya lihatlah gambar di bawah ini.



Gambar 4.3. Scatterplots

Sumber: Output SPSS, 2023

4.6 Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Perencanaan SDM, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan ACE Hardware Medan maka dilakukan analisis regresi yang menjelaskan hubungan fungsional secara terpisah dari beberapa variabel. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu, Perencanaan SDM dan Pengalaman Kerja (X) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Variabel bebas akan mempengaruhi variabel terikat. Hasil output SPSS dapat dilihat pada tabel-tabel pada sub-subbab berikut.

4.6.1 Analisis Model Regresi

Hasil analisis pengaruh Perencanaan SDM, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Analisis Pengaruh Perencanaan SDM dan Pengalaman Kerja terhadap
Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,175	1,630		2,402	0,000
	Perencanaan SDM	0,573	0,133	0,660	2,550	0,004
	Pengalaman Kerja	0,608	0,108	0,618	2,630	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2026

4.6.1.1 Koefesiensi Regresi (β)

Menurut Hair, *et.al* (2010) jika menggunakan skala likert, maka untuk koefisien korelasi dapat digunakan nilai *standardized coefficients*, di mana nilai konstantanya tidak perlu diinterpretasikan. Dari hasil output SPSS tersebut dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,175 + 0,660 X_1 + 0,618X_2 + e$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa;

1. Dalam penelitian ini konstanta adalah 2,175 artinya bila mana Perencanaan SDM (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan ACE Hardware Medan adalah sebesar 2,175.
2. Koefisien regresi Perencanaan SDM (X_1) bernilai positif 0,660. Semakin tinggi Perencanaan SDM maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,660 pada skala likert.

3. Koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_2) bernilai positif 0,618. Semakin tinggi Pengalaman Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,618 pada skala likert.

4.6.1.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi mendekati +1 atau sama dengan +1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi mendekati -1 atau sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi mendekati 0 atau sama dengan 0. Jika korelasi bernilai +1 atau -1 maka variabelnya menunjukkan korelasi sempurna positif atau sempurna negatif. Sementara koefisien determinan (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2013). Ghozali (2013) mengatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang semakin mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Maka analisis koefisien korelasi determinan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi Pengaruh Perencanaan
SDM dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,679	0,435	0,422	2,14788
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Perencanaan SDM				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS, 2026

Hasil analisis korelasi antara Perencanaan SDM dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai R sebesar 0,679 yang menjelaskan pengaruh Perencanaan SDM dan Pengalaman Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan keeratan hubungan sebesar 67,9%. Nilai koefisien determinan *Adjusted R square* sebesar 0,422 menjelaskan bahwa Perencanaan SDM dan Pengalaman Kerja (X) dalam menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,2%. Sementara nilai sisa (residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,115 (11,5%). Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan ACE Hardware Medan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Perencanaan SDM dan Pengalaman Kerja merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan ACE Hardware Medan.

4.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh yang diperoleh memang nyata atau secara kebetulan

saja. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Cara yang digunakan adalah dengan melihat hasil output uji t pada SPSS pada tabel *coefficients* yang menunjukkan variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen jika *p value* (pada kolom Sig) pada masing-masing variabel independen $\leq$ *level of significant* yang ditentukan (Meidiawati, 2016). Berikut adalah hasil uji t (uji parsial) dari output SPSS yang dilakukan:

Tabel 4.12
Pengaruh Langsung Variabel Eksogen Terhadap Endogen
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,175	1,630		2,402	0,000
	Perencanaan SDM	0,573	0,133	0,660	2,550	0,004
	Pengalaman Kerja	0,608	0,108	0,618	2,630	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4.12 diatas didapat hasil analisis sebagai berikut:

Suatu hipotesis yang menerima H_a dan menolak H_0 jika dianalisis menggunakan uji t harus memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Maka, t_{tabel} adalah 1,984 pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Sehingga analisisnya sebagai berikut:

1. Variabel Perencanaan SDM

Nilai t_{hitung} sebesar 2,250 dengan nilai signifikansi 0,004, maka nilai t_{hitung} 2,250 $>$ t_{tabel} yaitu 1,984 dan nilai sig 0,004 $<$ 0,05, yang berarti

hipotesis menerima H_a dan menolak H_o , sehingga Perencanaan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Perencanaan SDM yang baik memungkinkan perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya, menentukan jumlah tenaga kerja secara tepat, serta mempersiapkan pengembangan kemampuan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan adanya perencanaan yang terarah, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih jelas sehingga mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, perencanaan SDM menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Variabel Pengalaman Kerja

Nilai t hitung sebesar 2,630 dengan nilai signifikansi 0,000, maka nilai t hitung $2,630 > t$ tabel yaitu 1,984 dan nilai sig $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis menerima H_a dan menolak H_o , sehingga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi selama bekerja. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur, tanggung jawab, dan kondisi pekerjaan, sehingga dapat bekerja dengan lebih cepat,

tepat, dan mandiri. Selain itu, pengalaman yang diperoleh selama bekerja dapat membantu karyawan dalam mengambil keputusan dan menyesuaikan diri terhadap berbagai situasi pekerjaan. Dengan demikian, semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula kemampuan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

4.6.3 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen apabila $\text{sig} < 0,05$ (Mardiatmoko, 2020). Berikut adalah hasil uji F (uji simultan) dari output SPSS yang dilakukan:

Tabel 4.13
Pengaruh Langsung Variabel Eksogen Terhadap Endogen
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236,767	2	118,384	25,661	0,000
	Residual	470,566	102	4,613		
	Total	707,333	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Perencanaan SDM

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji F didapat nilai f hitung sebesar 25,661 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai f hitung $> f$ tabel $25,661 > 3,08$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya Perencanaan SDM dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan ACE Hardware Medan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perencanaan SDM yang baik dapat menciptakan pengelolaan tenaga kerja yang terarah, mulai dari penempatan, pembagian tugas, hingga pengembangan karyawan, sedangkan pengalaman kerja membantu karyawan dalam memahami pekerjaan, menyelesaikan tugas, serta menghadapi berbagai permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan. Apabila perencanaan SDM dilakukan dengan baik dan didukung oleh pengalaman kerja yang memadai, maka karyawan akan lebih mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh salah satu faktor saja, tetapi dapat tercapai melalui perencanaan SDM yang tepat serta didukung oleh pengalaman kerja karyawan.

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

4.7.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa Perencanaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ACE Hardware Medan. Hal menunjukkan bahwa ACE Hardware Medan perlu memberikan perhatian lebih terhadap proses perencanaan sumber daya manusia. Perusahaan perlu memastikan kesesuaian antara jumlah, kompetensi, penempatan, serta pengembangan karyawan dengan kebutuhan operasional perusahaan. Dengan perencanaan SDM yang lebih efektif, perusahaan dapat meningkatkan

produktivitas dan kualitas kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan perusahaan.

4.7.2 Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman Kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ACE Hardware Medan. Sehingga perlu memperhatikan pengalaman kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang memadai cenderung lebih mampu memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan secara efektif, mengurangi kesalahan, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan pengalaman kerja dalam proses rekrutmen dan penempatan karyawan serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh pengalaman melalui pelatihan, rotasi pekerjaan, dan keterlibatan dalam berbagai tugas operasional. Dengan demikian, pengalaman kerja dapat dimanfaatkan sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, Seluruh hipotesis pengaruh langsung hubungan antar variabel eksogen dan variabel endogen dalam penelitian ini “Ha diterima”. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ACE Hardware Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ACE Hardware Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ACE Hardware Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perencanaan sumber daya manusia yang baik serta pengalaman kerja yang memadai dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5.2 Saran

Untuk kepentingan lebih lanjut, ada beberapa saran dari penulis ajukan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya, yaitu:

a. Saran untuk Perbaikan Umum

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelusuran dan kajian terhadap lebih banyak penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini. Penelitian terdahulu yang lebih beragam dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai hubungan antara Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel, objek, maupun metode penelitian yang digunakan sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih komprehensif, akurat, dan memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun praktik manajemen sumber daya manusia.

2. Pengembangan Variabel Penelitian

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan, seperti motivasi kerja, kesetaraan gender, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta menghasilkan penelitian yang lebih luas dan mendalam.

b. Saran untuk Perbaikan Khusus

1. Melakukan perbaikan display produk agar lebih menarik minat customer.

Perusahaan disarankan untuk melakukan penataan dan perbaikan display produk secara berkala agar produk yang ditawarkan dapat terlihat lebih menarik, rapi, dan mudah ditemukan oleh customer. Penempatan produk sebaiknya disesuaikan dengan jenis, fungsi, ukuran, maupun tingkat kebutuhan customer, sehingga customer dapat lebih mudah dalam mencari dan membandingkan produk. Selain itu, perusahaan dapat memperhatikan pencahayaan, kerapian rak, penggunaan papan informasi atau label harga yang jelas, serta penempatan produk unggulan pada area yang mudah terlihat. Display produk yang menarik dan informatif diharapkan dapat meningkatkan perhatian customer, memberikan pengalaman berbelanja yang lebih baik, serta mendorong customer untuk tertarik melihat dan membeli produk lainnya.

2. Menjaga kebersihan toko agar customer nyaman berbelanja.

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan dan mempertahankan kebersihan seluruh area toko secara konsisten, mulai dari area pintu masuk, lorong, rak produk, area kasir, hingga fasilitas yang digunakan oleh customer. Kebersihan toko perlu menjadi tanggung jawab bersama seluruh karyawan dan dilakukan melalui pemeriksaan secara rutin, terutama pada area yang memiliki tingkat aktivitas customer yang tinggi. Lingkungan toko yang bersih, rapi, dan nyaman dapat memberikan kesan positif kepada customer serta membuat mereka lebih nyaman untuk berkeliling dan memilih produk. Dengan demikian, kebersihan toko tidak

hanya mendukung kenyamanan customer, tetapi juga dapat meningkatkan citra perusahaan dan menciptakan pengalaman berbelanja yang lebih baik.

3. Menggali kebutuhan customer untuk menambah belanja.

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam memahami dan menggali kebutuhan customer melalui komunikasi yang baik dan pelayanan yang lebih proaktif. Karyawan dapat mengajukan pertanyaan yang relevan mengenai kebutuhan, tujuan penggunaan produk, maupun kendala yang sedang dihadapi customer sehingga produk yang ditawarkan dapat lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Selain itu, karyawan dapat memberikan informasi mengenai produk pelengkap atau produk alternatif yang memiliki manfaat berkaitan dengan produk utama yang ingin dibeli customer. Pendekatan tersebut sebaiknya dilakukan secara informatif dan tidak memaksa, sehingga customer tetap merasa nyaman dalam mengambil keputusan pembelian. Dengan pelayanan yang lebih responsif dan kemampuan memahami kebutuhan customer yang baik, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan customer sekaligus menciptakan peluang pembelian tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- ACE Hardware. (2023). *ACE Hardware Company Profile*.
<https://www.acehardware.co.id/company>
- Aristarini, L., Kirya, I. K., & Yulianthini, N. N. (2014). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja*. 2(3).
- Bacaksiz, F. E., Tuna, R., & Seren, A. K. H. (2017). *The relationships between organisational identification, job performance, and job crafting: a study among nurses*. *International Journal of Caring Sciences*, 10(1), 251–259.
www.internationaljournalofcaringsciences.org
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bee Yoke, L., & Aisyah Panatik, S. (2016). *The Mediatory Role of Job Satisfaction Between Emotional Intelligence and Job Performance*. *International Business Management*, 10(6), 806–812.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2017). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. In -: Vol. (Issue). McGraw-Hill Education,.
- Cooper, S. A., Hughes-McCormack, L., Greenlaw, N., McConnachie, A., Allan, L., Baltzer, M., McArthur, L., Henderson, A., Melville, C., McSkimming, P., & Morrison, J. (2018). *Management and prevalence of long-term conditions in primary health care for adults with intellectual disabilities compared with the general population: A population-based cohort study*. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(June), 68–81.
<https://doi.org/10.1111/jar.12386>
- Dr. Rismawati, S.E., M. M. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. In Celebes Media Perkasa.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta*. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77–83.
- Garry, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks Kelompok Gramedia.
- George R. Terry Leslie W. Rue. (1992). *Dasar-Dasar Manajemen*.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Gibson, A., & Hicks, R. (2018). *Psychological Capital and Core Self-Evaluations in the Workplace: Impacts on Well-Being*. International Journal of Psychological Studies, 10(2), 15. <https://doi.org/10.5539/ijps.v10n2p15>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia Kinerja Karyawan*. (Edisi Revisi, Cetakan ke-18). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham, M. (2022). *Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris*. Jmm Unram - Master of Management Journal, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Irmawati, W. (2012). *Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral*.
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P. ., & Tawas, H. N. (2018). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado*. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4), 1918–1927. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20913>
- Kinicki, K. &. (2019). *Organizational Behavior* (8th ed.). McGraw Hill International Edition.
- Kristanto, H. (2017). *Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan CV Tanaya Fiberglass*. Jurnal JMK, 11(1).
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). *Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Amsir Management Journal, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Mulyawati, A. (2018). *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dibagian Spinning Pada Pt. Hanil Indonesia*.

- Nafisah, F. (2018). *Pengaruh Independensi, Etika Auditor, Due Professional Care, Akuntabilitas, Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit*. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Nisak, K., Poniwatie, A., & Noviandari, I. (2021). *Pengaruh Perencanaan, Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Divisi LIS II di PT. Maspion II Sidoarjo*. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 47–54. <https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i2.27>
- Nuzulman, Husnaina Mailisa Safitri, Arief Setia Budi, S. S. N. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Visioner Dan Strategis*, 13(65–74).
- Pembudi, S. D., S, M. R., H, Dyaksa, N., Ramadhan, D., & S, Setiawan, T. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan . In *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)* (Vol. 6, Issue 9).
- Rawis, V. M. S., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(4), 319–324. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35026>
- Rumawas, W. (2021). Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Rusjiana, J. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Rabbani Bandung. *Jurnal CompuTech & Bisnis*, 10(1), 21–29.
- Ryan Hendrik Herriyanto. (2013). Swot Analysis Ace Hardware and Informa Furnishings. *Scribd*, 1–7. <https://id.scribd.com/document/501160711/SWOT-ANALYSIS-ACE-HARDWARE-AND-INFORMA-FURNISHINGS>
- Sa'adah, L. (2018). Pengaruh Perencanaan SDM dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Safitri, H. M. & Budiawan. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11(1). <https://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/jimma/article/view/1206>
- Sapran, R. (2018). Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang/Manajcmcn Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.

Saputra, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing Organisasi. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).

Sari, Eka Nur Indah., Mohammad Zainul., A. S. (2021). Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Studi Pada Store Ace Hardware Dutamall Banjarmasin. *Jurnal Manajemen*.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.

Sulaeman Ardika. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.

Suwatno, & Priyansa, D. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.

Yudianta, E. & Erawati, N. M. A. (2012). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*, 1(1), 43–57.

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ACE HARDWARE MEDAN

DATA RESPONDEN

Pada dasarnya penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis. Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda (✓) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda.

Nama :

A. Karakteristik Responden

- Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
- Umur : ☐ 21 - 30 tahun
☐ 31 - 40 tahun
☐ 41 - 50 tahun
☐ >50 tahun
- Status : ☐ Menikah ☐ Belum Menikah
- Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ Diploma ☐ Sarjana
☐ S2 ☐ S3
- Pendapatan per bulan : ☐ 2.000.000 – 5.000.000
☐ 5.000.000 – 7.000.000
☐ > 7.000.000
- Masa Kerja : ☐ 1 – 5 Tahun
☐ 6 – 10 Tahun
☐ > 10 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian Saudara mengenai “PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ACE HARDWARE MEDAN”
2. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom pada jawaban yang tersedia.
3. Keterangan jawaban sebagai berikut:
 - ☐ STS: Sangat Tidak Setuju.
 - ☐ TS : Tidak Setuju.
 - ☐ KS : Kurang Setuju.
 - ☐ S : Setuju.
 - ☐ SS : Sangat Setuju.

KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kesungguhan kerja yang baik					
2	Produktivitas kerja saya semakin baik					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target					
4	Penilaian kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan					
5	Keahlian yang saya miliki dapat membuat saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Tugas yang diberikan oleh pimpinan berdasarkan jabatan saya					
2	Pimpinan melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dalam meningkatkan kualitas kerja					
3	Saya selalu bersedia menyelesaikan tugas dengan efektif					
4	Kesesuaian pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan sumber daya karyawan					

5	Saya selalu diberi kesempatan untuk dapat meningkatkan pengembangan karir					
6	Penilaian kinerja yang dilakuka dapat meningkatkan kualitas kerja					
7	Karyawan yang melanggar peraturan dapat diberikan sanksi seperti pemberhentian kerja dan sanksi lainnya					

PENGALAMAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Latar belakang pendidikan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya pada Ace Hardware Delipark					
2	Saya sangat yakin dengan pekerjaan karena menghasilkan kinerja yang baik.					
3	Tugas yang saya selesaikan sesuai dengan kebutuhan pada Ace Hardware Delipark					
4	Kesesuaian bakat dan keterampilan kerja yang anda miliki sesuai dengan kebutuhan pada Ace Hardware Delipark.					

LAMPIRAN OUPUT PRA-SURVEY

		Perencanaan Sumber Daya Manusia	Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		2,3667	2,7333	2,4000
Minimum		1,00	1,00	1,00
Maximum		5,00	5,00	5,00
Sum		71,00	82,00	72,00
Percentiles	10	1,0000	1,0000	1,0000
	20	1,0000	2,0000	1,0000
	25	1,7500	2,0000	1,0000
	30	2,0000	2,0000	2,0000
	40	2,0000	2,0000	2,0000
	50	2,0000	3,0000	2,0000
	60	2,0000	3,0000	2,0000
	70	3,0000	3,0000	3,0000
	75	3,0000	4,0000	3,0000
	80	3,8000	4,0000	3,8000
	90	4,0000	4,9000	4,9000
	100	5,0000	5,0000	5,0000

Perencanaan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	7	23,3	23,3	23,3
	2,00	13	43,3	43,3	66,7
	3,00	4	13,3	13,3	80,0
	4,00	4	13,3	13,3	93,3
	5,00	2	6,7	6,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Pengalaman Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	16,7	16,7	16,7
	2,00	9	30,0	30,0	46,7
	3,00	8	26,7	26,7	73,3
	4,00	5	16,7	16,7	90,0
	5,00	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	8	26,7	26,7	26,7
	2,00	11	36,7	36,7	63,3
	3,00	5	16,7	16,7	80,0
	4,00	3	10,0	10,0	90,0
	5,00	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

LAMPIRAN TABULASI DATA KUISIONER

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	PSDM1	PSDM2	PSDM3	PSDM4	PSDM5	PSDM6	PSDM7	PK1	PK2	PK3	PK4
1	1	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3
3	5	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	5
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2
5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
6	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5
7	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3
8	5	3	5	5	2	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3
9	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
10	5	2	5	5	2	5	3	5	2	3	2	5	4	5	5	3
11	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4
12	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
13	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
14	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	3	5	5
15	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
16	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5
17	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5
18	4	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	4
19	4	3	4	2	3	1	1	3	4	3	3	5	4	3	5	4
20	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	5	4	3
21	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3
22	4	4	4	3	5	3	2	4	5	3	5	4	4	4	4	4

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	PSDM1	PSDM2	PSDM3	PSDM4	PSDM5	PSDM6	PSDM7	PK1	PK2	PK3	PK4
23	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4
24	4	3	3	5	4	1	2	4	4	3	5	4	3	4	5	3
25	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
26	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3
27	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2
28	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	2
30	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	3	1
31	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
33	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
35	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
36	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
37	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
39	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4
40	4	4	5	5	4	3	4	1	4	1	5	3	3	3	3	3
41	4	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	4	3	2	3	3
42	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3
43	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	2	3	2
44	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4
45	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
46	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5

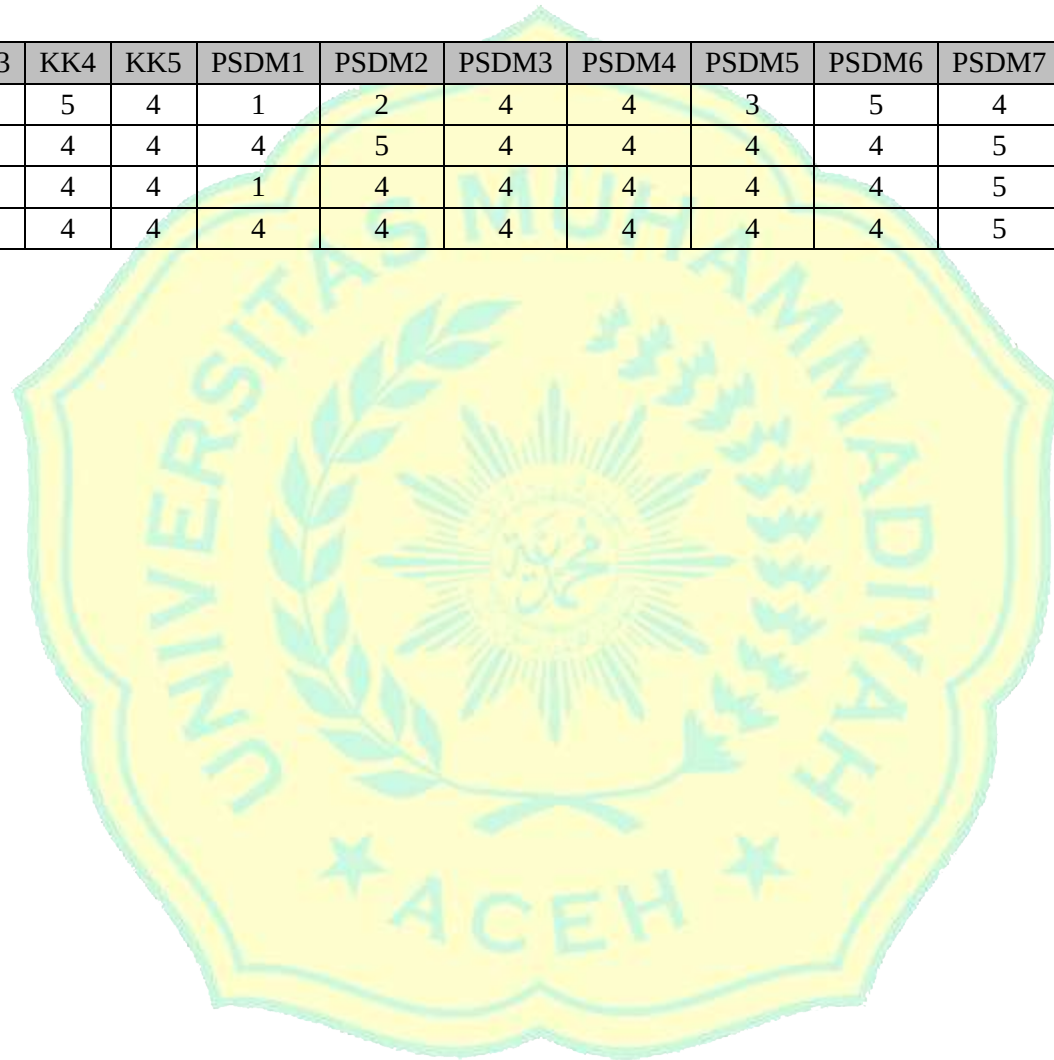
No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	PSDM1	PSDM2	PSDM3	PSDM4	PSDM5	PSDM6	PSDM7	PK1	PK2	PK3	PK4
47	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4
48	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3
49	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
50	3	2	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	3
51	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3
52	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5
53	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
54	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4
55	4	3	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	1
56	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
57	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3
58	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4
59	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4
60	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2
61	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
63	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	2	3	4
64	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4
66	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2
67	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
69	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4
70	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	PSDM1	PSDM2	PSDM3	PSDM4	PSDM5	PSDM6	PSDM7	PK1	PK2	PK3	PK4
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
72	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5
76	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3
79	2	2	5	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	5	5	4
80	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
84	1	3	5	3	1	1	4	1	1	2	3	1	2	2	2	1
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
94	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	PSDM1	PSDM2	PSDM3	PSDM4	PSDM5	PSDM6	PSDM7	PK1	PK2	PK3	PK4
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
98	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3
102	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5
103	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
104	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
146	2	3	1	2	3	4	2	4	2	3	1	4	3	3	3	5
106	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3
108	5	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	5
109	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2
110	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
111	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5
112	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3
113	5	3	5	5	2	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3
114	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
115	5	2	5	5	2	5	3	5	2	3	2	5	4	5	5	3
116	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4
117	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
118	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	PSDM1	PSDM2	PSDM3	PSDM4	PSDM5	PSDM6	PSDM7	PK1	PK2	PK3	PK4
119	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	3	5	5
120	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
121	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5
122	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5
123	4	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	4
124	4	3	4	2	3	1	1	3	4	3	3	5	4	3	5	4
125	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	5	4	3
126	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3
127	4	4	4	3	5	3	2	4	5	3	5	4	4	4	4	4
128	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4
129	4	3	3	5	4	1	2	4	4	3	5	4	3	4	5	3
130	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
131	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3
132	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2
133	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	2
135	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	3	1
136	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
137	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
138	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
140	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3
141	4	4	4	3	5	3	2	4	5	3	5	4	4	4	4	4
142	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	PSDM1	PSDM2	PSDM3	PSDM4	PSDM5	PSDM6	PSDM7	PK1	PK2	PK3	PK4
143	4	3	3	5	4	1	2	4	4	3	5	4	3	4	5	3
144	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
145	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	2



LAMPIRAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	89	61.0	61.0	61.0
	Perempuan	57	39.0	39.0	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>50 Tahun	4	2.7	2.7	2.7
	21-30 Tahun	70	47.9	47.9	50.7
	31-40 Tahun	60	41.1	41.1	91.8
	41-50 Tahun	12	8.2	8.2	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	72	49.3	49.3	49.3
	Menikah	74	50.7	50.7	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	58	39.7	39.7	39.7
	S1	22	15.1	15.1	54.8
	S2	4	2.7	2.7	57.5
	SMA	62	42.5	42.5	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>Rp7.000.000,-	27	18.5	18.5	18.5
	Rp2.000.000,- s/d Rp5.000.000,-	62	42.5	42.5	61.0
	Rp5.000.000,- s/d Rp7.000.000,-	57	39.0	39.0	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>10 Tahun	27	18.5	18.5	18.5
	1-5 Tahun	62	42.5	42.5	61.0
	6-10 Tahun	57	39.0	39.0	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

LAMPIRAN DESKRIPTIF VARIABEL

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	PSDM1	PSDM2	PSDM3	PSDM4
N	Valid	146	146	146	146	146	146	146	146	146
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1096	4.0205	4.0822	4.1096	4.0342	3.7534	3.8219	4.0890	3.9247
Std. Error of Mean		0.06619	0.07403	0.07391	0.07133	0.08433	0.08778	0.08290	0.07998	0.07935
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		0.67829	0.75859	0.75738	0.73092	0.86412	0.89943	0.84948	0.81952	0.81312
Variance		0.460	0.575	0.574	0.534	0.747	0.809	0.722	0.672	0.661
Skewness		-1.261	-0.468	-1.043	-0.697	-1.023	-1.268	-1.063	-1.159	-0.896
Std. Error of Skewness		0.236	0.236	0.236	0.236	0.236	0.236	0.236	0.236	0.236
Kurtosis		4.547	-0.054	2.403	0.592	1.659	2.372	1.813	2.550	1.355
Std. Error of Kurtosis		0.467	0.467	0.467	0.467	0.467	0.467	0.467	0.467	0.467
Range		4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Minimum		1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		431.00	424.00	426.00	436.00	426.00	406.00	410.00	431.00	415.00

Percentiles	25	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	50	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
	75	4.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000
	100	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000	5.0000

		PSDM5	PSDM6	PSDM7	PK1	PK2	PK3	PK4	TOTAL
N	Valid	146	146	146	146	146	146	146	146
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.8425	3.9384	4.2603	4.0205	3.8904	4.0959	3.8082	63.8288
Std. Error of Mean		0.07882	0.08262	0.07981	0.08050	0.09466	0.08066	0.09895	0.76338
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	65.0000
Mode		4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	65.00 ^a
Std. Deviation		0.80770	0.84656	0.81784	0.82487	0.96997	0.82653	1.01391	7.82228
Variance		0.652	0.717	0.669	0.680	0.941	0.683	1.028	61.188
Skewness		-0.699	-0.841	-1.026	-0.299	-0.367	-0.493	-0.663	-1.009
Std. Error of Skewness		0.236	0.236	0.236	0.236	0.236	0.236	0.236	0.236
Kurtosis		0.951	0.940	1.254	-0.948	-0.945	-0.580	0.099	2.446
Std. Error of Kurtosis		0.467	0.467	0.467	0.467	0.467	0.467	0.467	0.467
Range		4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	47.00

KK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	1.4	0.7	1.4
2.00	2	1.4	1.4	2.7
3.00	9	6.2	6.2	8.9
4.00	97	66.4	66.4	75.3
5.00	36	24.7	24.7	100.0
Total	146	100.0	100.0	

KK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	2.7	2.7	2.7
3.00	28	19.2	19.2	21.9
4.00	75	51.4	51.4	73.3
5.00	39	26.7	26.7	100.0
Total	146	100.0	100.0	

KK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	0.7	0.7	0.7
2.00	3	2.1	2.1	2.7
3.00	15	10.3	10.3	13.0
4.00	91	62.3	62.3	75.3
5.00	36	24.7	24.7	100.0
Total	146	100.0	100.0	

KK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	2.7	2.7	2.7
3.00	20	13.7	13.7	16.4
4.00	78	53.4	53.4	69.9
5.00	44	30.1	30.1	100.0
Total	146	100.0	100.0	

KK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	1.4	1.4	1.4
2.00	4	2.7	2.7	4.1
3.00	25	17.1	17.1	21.2
4.00	71	48.6	48.6	69.9

5.00	44	30.1	30.1	100.0
Total	146	100.0	100.0	

PSDM1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	6.2	6.2	6.2
	2.00	4	2.7	2.7	8.9
	3.00	26	17.8	17.8	26.7
	4.00	82	56.2	56.2	82.9
	5.00	25	17.1	17.1	100.0
Total		146	100.0	100.0	

PSDM2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	2.1	2.1	2.1
	2.00	10	6.8	6.8	8.9
	3.00	25	17.1	17.1	26.0
	4.00	80	54.8	54.8	80.8
	5.00	28	19.2	19.2	100.0
Total		146	100.0	100.0	

PSDM3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.4	1.4	1.4
	2.00	1	0.7	0.7	2.1
	3.00	23	15.8	15.8	17.8
	4.00	76	52.1	52.1	69.9
	5.00	44	30.1	30.1	100.0
Total		146	100.0	100.0	

PSDM4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	0.7	0.7	0.7
	2.00	8	5.5	5.5	6.2
	3.00	24	16.4	16.4	22.6
	4.00	81	55.5	55.5	78.1
	5.00	32	21.9	21.9	100.0
Total		146	100.0	100.0	

PSDM5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	0.7	0.7	0.7
	2.00	6	4.1	4.1	4.8
	3.00	34	23.3	23.3	28.1
	4.00	79	54.1	54.1	82.2
	5.00	26	17.8	17.8	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

PSDM6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	0.7	0.7	0.7
	2.00	8	5.5	5.5	6.2
	3.00	22	15.1	15.1	21.2
	4.00	83	56.8	56.8	78.1
	5.00	32	21.9	21.9	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

PSDM7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	0.7	0.7	0.7
	2.00	2	1.4	1.4	2.1
	3.00	21	14.4	14.4	16.4
	4.00	56	38.4	38.4	54.8
	5.00	66	45.2	45.2	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

PK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.1	2.1	2.1
	3.00	40	27.4	27.4	29.5
	4.00	54	37.0	37.0	66.4
	5.00	49	33.6	33.6	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

PK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	8.9	8.9	8.9
	3.00	38	26.0	26.0	34.9
	4.00	47	32.2	32.2	67.1
	5.00	48	32.9	32.9	100.0

Total	146	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

PK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	3.4	3.4	3.4
	3.00	31	21.2	21.2	24.7
	4.00	55	37.7	37.7	62.3
	5.00	55	37.7	37.7	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

PK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	2.7	2.7	2.7
	2.00	10	6.8	6.8	9.6
	3.00	40	27.4	27.4	37.0
	4.00	48	32.9	32.9	69.9
	5.00	44	30.1	30.1	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

LAMPIRAN PENGUJIAN VALIDITAS DATA

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	PSDM1	PSDM2	PSDM3	PSDM4
KK1	Pearson Correlation	1	.403**	.344**	.414**	.433**	.401**	.351**	.361**	.358**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146
KK2	Pearson Correlation	.403**	1	.431**	.336**	.510**	.416**	.513**	0.148	.362**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.131	0.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146
KK3	Pearson Correlation	.344**	.431**	1	.418**	.318**	.209*	.412**	.223*	.317**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.001	0.032	0.000	0.022	0.001
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146
KK4	Pearson Correlation	.414**	.336**	.418**	1	.519**	.353**	.535**	.471**	.449**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146
KK5	Pearson Correlation	.433**	.510**	.318**	.519**	1	.431**	.427**	.467**	.497**

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146
PSDM1	Pearson Correlation	.401**	.416**	.209*	.353**	.431**	1	.612**	.450**	.307**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.032	0.000	0.000		0.000	0.000	0.001
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146
PSDM2	Pearson Correlation	.351**	.513**	.412**	.535**	.427**	.612**	1	.374**	.425**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146
PSDM3	Pearson Correlation	.361**	0.148	.223*	.471**	.467**	.450**	.374**	1	.440**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.131	0.022	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146
PSDM4	Pearson Correlation	.358**	.362**	.317**	.449**	.497**	.307**	.425**	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146
PSDM5	Pearson Correlation	.459**	.415**	.293**	.418**	.477**	.457**	.546**	.438**	.534**

	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146
PSDM6	Pearson Correlation	.263**	.333**	.306**	.358**	.347**	.228*	.486**	0.149	.512**
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.001	0.002	0.000	0.000	0.019	0.000	0.130	0.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146
PSDM7	Pearson Correlation	.195*	0.109	-0.039	.194*	.293**	0.176	0.173	.348**	.278**
	Sig. (2-tailed)	0.046	0.270	0.696	0.048	0.002	0.072	0.078	0.000	0.004
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146
PK1	Pearson Correlation	0.094	0.166	0.026	0.163	.320**	0.190	.226*	.305**	0.161
	Sig. (2-tailed)	0.340	0.090	0.789	0.096	0.001	0.052	0.020	0.002	0.101
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146
PK2	Pearson Correlation	0.017	0.123	0.165	.199*	.305**	0.116	0.163	.328**	0.152
	Sig. (2-tailed)	0.865	0.211	0.092	0.042	0.002	0.238	0.097	0.001	0.121
	N	146	146	146	146	146	146	146	146	146
PK3	Pearson Correlation	0.119	0.071	0.083	0.183	.288**	0.056	0.150	.297**	.250*

[illegible]

.293**	.306**	-.039	0.026	0.165	0.083	-.075
0.002	0.002	0.696	0.789	0.092	0.398	0.448
146	146	146	146	146	146	146
.418**	.358**	.194*	0.163	.199*	0.183	0.087
0.000	0.000	0.048	0.096	0.042	0.062	0.375
146	146	146	146	146	146	146
.477**	.347**	.293**	.320**	.305**	.288**	.253**
0.000	0.000	0.002	0.001	0.002	0.003	0.009
146	146	146	146	146	146	146
.457**	.228*	0.176	0.190	0.116	0.056	0.027
0.000	0.019	0.072	0.052	0.238	0.570	0.781
146	146	146	146	146	146	146
.546**	.486**	0.173	.226*	0.163	0.150	0.037
0.000	0.000	0.078	0.020	0.097	0.127	0.710
146	146	146	146	146	146	146

.438**	0.149	.348**	.305**	.328**	.297**	.207*
0.000	0.130	0.000	0.002	0.001	0.002	0.034
146	146	146	146	146	146	146
.534**	.512**	.278**	0.161	0.152	.250*	0.130
0.000	0.000	0.004	0.101	0.121	0.010	0.186
146	146	146	146	146	146	146
1	.524**	.229*	0.152	0.096	0.159	0.119
	0.000	0.019	0.122	0.328	0.146	0.228
146	146	146	146	146	146	146
.524**	1	-0.018	-0.037	-0.032	0.023	-0.025
0.000		0.859	0.710	0.746	0.817	0.803
146	146	146	146	146	146	146
.229*	-0.018	1	.738**	.603**	.690**	.527**
0.019	0.859		0.000	0.000	0.000	0.000
146	146	146	146	146	146	146

PK1	Pearson Correlation	0.152	-0.037	.738**	1	.763**	.741**	.608**	.619**
	Sig. (2-tailed)	0.122	0.710	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146
PK2	Pearson Correlation	0.096	-0.032	.603**	.763**	1	.696**	.539**	.580**
	Sig. (2-tailed)	0.328	0.746	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146
PK3	Pearson Correlation	0.159	0.023	.690**	.741**	.696**	1	.605**	.594**
	Sig. (2-tailed)	0.146	0.817	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146
PK4	Pearson Correlation	0.119	-0.025	.527**	.608**	.539**	.605**	1	.489**
	Sig. (2-tailed)	0.228	0.803	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	146	146	146	146	146	146	146	146
TOTAL	Pearson Correlation	.657**	.456**	.599**	.619**	.580**	.594**	.489**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	146	146	146	146	146	146	146	146

LAMPIRAN PENGUJIAN RELIABILITAS DATA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	146	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	146	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items			N of Items
Cronbach's Alpha			
.778	.778		5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	4.1048	.67829	146
KK2	4.0381	.75859	146
KK3	4.0571	.75738	146
KK4	4.1524	.73092	146
KK5	4.0571	.86412	146

Inter-Item Correlation Matrix

	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
KK1	1.000	.403	.344	.414	.433
KK2	.403	1.000	.431	.336	.510
KK3	.344	.431	1.000	.418	.318
KK4	.414	.336	.418	1.000	.519
KK5	.433	.510	.318	.519	1.000

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.4095	7.648	2.76550	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	146	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	146	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.801	.801	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PSDM1	3.8667	.89943	146
PSDM2	3.9048	.84948	146
PSDM3	4.1048	.81952	146
PSDM4	3.9524	.81312	146
PSDM5	3.8952	.80770	146
PSDM6	3.9333	.84656	146
PSDM7	4.2476	.81784	146

Inter-Item Correlation Matrix

	PSDM1	PSDM2	PSDM3	PSDM4	PSDM5	PSDM6	PSDM7
PSDM1	1.000	.612	.450	.307	.457	.228	.176
PSDM2	.612	1.000	.374	.425	.546	.486	.173
PSDM3	.450	.374	1.000	.440	.438	.149	.348
PSDM4	.307	.425	.440	1.000	.534	.512	.278
PSDM5	.457	.546	.438	.534	1.000	.524	.229
PSDM6	.228	.486	.149	.512	.524	1.000	-.018
PSDM7	.176	.173	.348	.278	.229	-.018	1.000

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.9048	15.625	3.95290	7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	146	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	146	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.879	.885	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PK1	4.0476	.82487	146
PK2	3.8952	.96997	146
PK3	4.0952	.82653	146
PK4	3.8286	1.01391	146

Inter-Item Correlation Matrix

	PK1	PK2	PK3	PK4
PK1	1.000	.763	.741	.608
PK2	.763	1.000	.696	.539
PK3	.741	.696	1.000	.605
PK4	.608	.539	.605	1.000

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.8667	9.771	3.12578	4

LAMPIRAN REGRESI LINEAR

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	15.6667	2.60793	146
Perencanaan SDM	16.3524	2.15719	146
Pengalaman Kerja	15.9333	2.65035	146

Correlations

		Kinerja Karyawan	Perencanaan SDM	Pengalaman Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.358	.577
	Perencanaan SDM	.358	1.000	.677
	Pengalaman Kerja	.577	.677	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Perencanaan SDM	.000	.	.000
	Pengalaman Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	146	146	146
	Perencanaan SDM	146	146	146
	Pengalaman Kerja	146	146	146

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja, Perencanaan SDM ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.679 ^a	.435	.422	2.14788	.335	25.661	2	102	.000

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Perencanaan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.767	2	118.384	25.661	.000 ^b
	Residual	470.566	102	4.613		
	Total	707.333	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Perencanaan SDM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.175	1.630		2.402	.000					
	Perencanaan SDM	.573	.133	.660	2.550	.004	.358	-.054	-.044	.542	2.090
	Pengalaman Kerja	.608	.108	.618	2.630	.000	.577	.487	.455	.548	2.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					Perencanaan SDM	Pengalaman Kerja
1	1	2.980	1.000	.00	.00	.00
	2	.013	14.869	.67	.00	.48
	3	.006	22.111	.33	1.00	.52

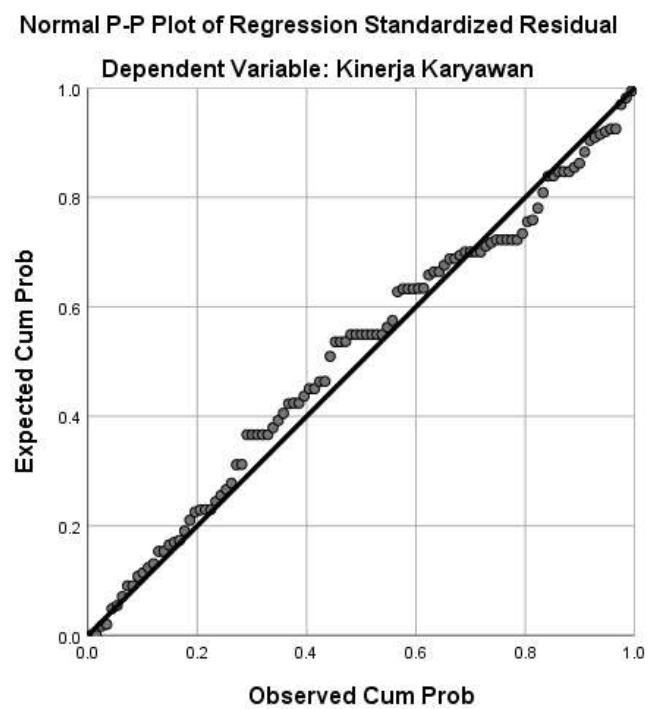
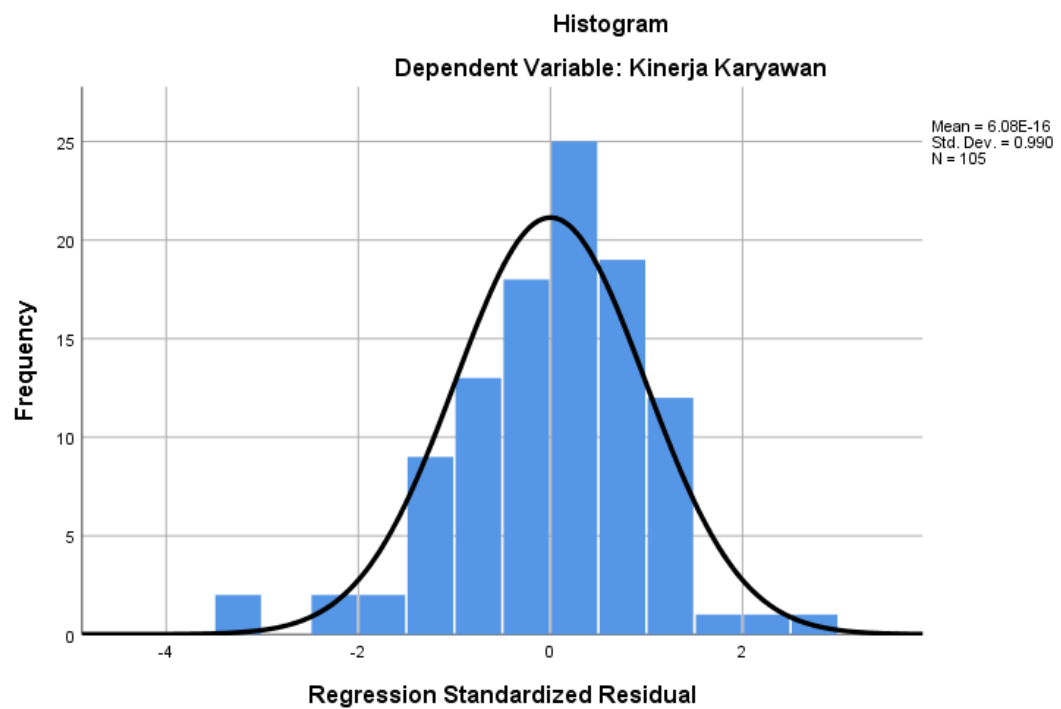
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

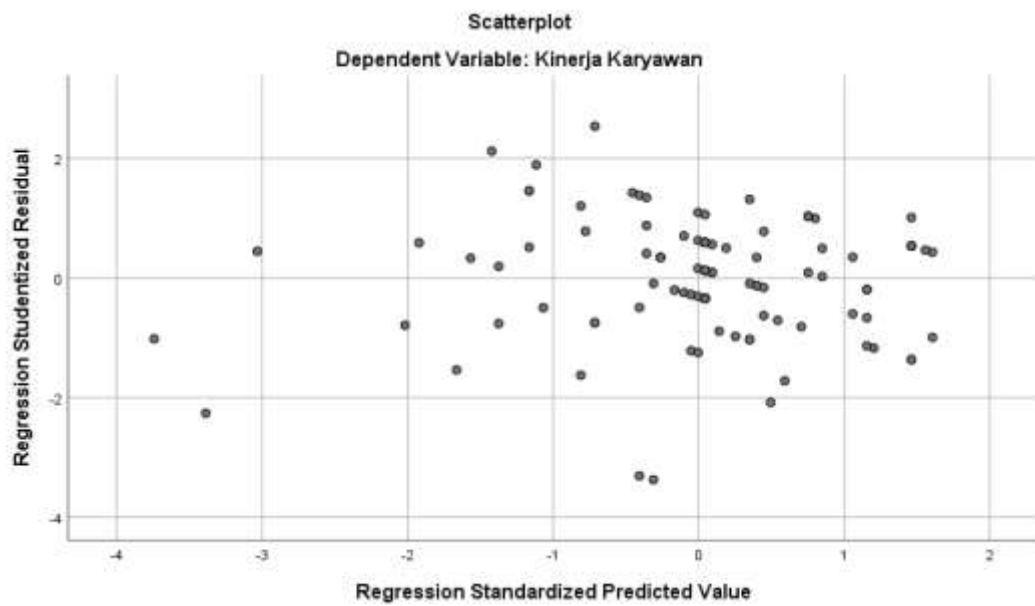
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10.0195	18.0911	15.6667	1.50884	146
Residual	-7.19799	5.40980	.00000	2.12713	146
Std. Predicted Value	-3.743	1.607	.000	1.000	146
Std. Residual	-3.351	2.519	.000	.990	146

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Predicted Value	Unstandardized Predicted Value
N		146	146
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	15.8666667
	Std. Deviation	1.0000000	1.08459177
Most Extreme Differences	Absolute	.135	.135
	Positive	.056	.056
	Negative	-.135	-.135
Test Statistic		.936	.936
Asymp. Sig. (2-tailed)		.307	.307

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661

49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676
DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
101	2.625	2,275	1.984	1.660
102	2.625	2,275	1.984	1.659
103	2.624	2,275	1.983	1.659
104	2.624	2,274	1.983	1.659
146	2.623	2,274	1.983	1.659
106	2.623	2,274	1.983	1.659
107	2.622	2,274	1.982	1.659
108	2.622	2,273	1.982	1.659
109	2.622	2,273	1.982	1.658
110	2.621	2,273	1.982	1.658
111	2.621	2,273	1.982	1.658
112	2.620	2,272	1.981	1.658
113	2.620	2,272	1.981	1.658
114	2.620	2,272	1.981	1.658
115	2.619	2,272	1.981	1.658
116	2.618	2,471	1.981	1.658
117	2.618	2,271	1.980	1.657
118	2.618	2,271	1.980	1.657
119	2.617	2,270	1.980	1.657
120	2.617	2,270	1.979	1.657
121	2.617	2,270	1.979	1.657
122	2.617	2,269	1.979	1.657
123	2.616	2,269	1.979	1.657
124	2.616	2,269	1.979	1.657
125	2.615	2,269	1.979	1.657
126	2.615	2,268	1.978	1.657
127	2.615	2,268	1.978	1.656
128	2.614	2,268	1.978	1.656
129	2.614	2,267	1.978	1.656
130	2.614	2,267	1.978	1.656
131	2.614	2,267	1.978	1.656
132	2.613	2,266	1.978	1.656
133	2.613	2,266	1.977	1.656
134	2.613	2,266	1.977	1.656
135	2.613	2,266	1.977	1.656
136	2.612	2,265	1.977	1.656
137	2.612	2,265	1.977	1.656
138	2.612	2,265	1.977	1.655
139	2.611	2,265	1.977	1.655
140	2.611	2,264	1.977	1.655
141	2.611	2,264	1.976	1.655
142	2.610	2,264	1.976	1.655
143	2.610	2,263	1.976	1.655
144	2.610	2,263	1.976	1.655
145	2.610	2,263	1.976	1.655
146	2.609	2,262	1.976	1.655
147	2.601	2,262	1.976	1.655

99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660
DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
148	2.609	2,262	1.976	1.655
149	2.609	2,261	1.976	1.655
150	2.609	2,261	1.975	1.655
151	2.609	2,261	1.975	1.655
152	2.608	2,260	1.975	1.654
153	2.608	2,260	1.975	1.654
154	2.608	2,259	1.975	1.654
155	2.607	2,259	1.975	1.654

df untuk pembilang (N1)															
df untuk penyebut (N2)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79

85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
146	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.

129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel