

ANALISIS PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGUNAKAN METODE *KEY PERFORMANCE INDICATOR* (KPI) PADA CV. XYZ

Hesti Nurmayasari¹, Irwin Ananta Vidada²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta Pusat, Indonesia

Corresponding author : hestyn385@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine the performance assessment in the company. The method currently used by the company is to carry out an evaluation process once a year, however the basis for the assessment does not yet use a structured method, so it is felt to be less effective and less in line with the company's objectives or Company Operational Standards (SOP). Then the company began to change the method for assessing employee performance, namely by using the Key Performance Indicator (KPI) method, of which only 1 division has created a KPI to determine employee performance assessment, namely the HRD Division. To overcome this, the author prepares employee performance assessments based on a method, namely the KPI method, by completing the creation of KPIs for all divisions once a month. Of the 6 Divisions, 4 Divisions with a final grade of A and 2 Divisions with a grade of B which shows that although they have succeeded in achieving most of the targets, there are still several areas that need improvement. For this reason, the KPI method can be used to solve employee performance assessment problems, so that employees can work comfortably, enthusiastically and with full motivation in carrying out their performance.

Keywords: Employee Performance, Key Performance Indicator, KPI

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penilaian kinerja di perusahaan tersebut. Metode yang digunakan perusahaan saat ini adalah dengan melakukan proses evaluasi setiap satu tahun sekali, meskipun begitu dasar penilaiannya belum menggunakan metode yang terstruktur, sehingga dirasa masih kurang efektif dan kurang sejalan dengan tujuan perusahaan atau Standar Operasional Perusahaan (SOP). Lalu perusahaan mulai mengubah Metode untuk penilaian kinerja karyawan yaitu dengan menggunakan Metode Key Performance Indicator (KPI) yang hanya baru 1 Divisi saja yang sudah dibuatkan KPI untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan yaitu Divisi HRD. Untuk mengatasi hal tersebut, penulis menyusun penilaian kinerja karyawan berdasarkan metode yaitu metode KPI dengan melengkapi pembuatan KPI untuk semua divisi setiap satu bulan sekali. Dari 6 Divisi, 4 Divisi dengan nilai akhir A dan 2 Divisi dengan nilai B yang menunjukkan bahwa meskipun mereka telah berhasil mencapai Sebagian besar target, masih ada beberapa area yang perlu diperbaiki. Untuk itu metode KPI ini dapat digunakan untuk memecahkan masalah penilaian kinerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman, semangat dan penuh motivasi dalam menjalankan performa kinerjanya

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Indikator Kinerja Utama, KPI

Pendahuluan

Perusahaan modern saat ini perlu menilai pekerjaannya sendiri untuk mendorong pencapaian individu. Menentukan kinerja SDM merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, mereka dapat memutuskan apa yang perlu dilakukan untuk

memajukan atau mengendalikan SDM agar berkualitas. perusahaan dapat mempelajari lebih lanjut tentang kualitas, kuantitas, dan watak tenaga kerja mereka dengan melakukan tinjauan kinerja. Penilaian karyawan di masa mendatang juga mencakup penilaian kinerja karyawan.

Seperti yang kita ketahui, peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Berkaitan dengan hal itu, diperlukan suatu sistem yang bisa mengukur kinerja karyawan. Tiap-tiap karyawan tentunya menginginkan kinerja yang selaras dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, bahkan berharap bisa melebihi standar itu. Berkaitan dengan hal itu, penilaian kinerja menjadi suatu hal yang perlu dilakukan. SDM merupakan bagian penting dalam suatu organisasi yang akan menggerakkan dan menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan. Kualitas tenaga kerja suatu organisasi menentukan tingkat keberhasilannya.

Hasil yang dicapai karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja disebut sebagai kinerja karyawan. Banyak faktor, termasuk pencapaian tujuan, tingkat produktivitas, kualitas hasil pekerjaan, dan keterampilan kerja sama tim, dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan karyawan. Komitmen dan partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi tercermin dalam kinerja mereka. Perusahaan biasanya melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala, misalnya tiap-tiap tahun atau tiap-tiap kuartal. Tujuannya adalah untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan kinerja karyawan, serta memberikan feedback untuk membantu mereka meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi dari studi awal, CV. XYZ masih belum berhasil secara efektif dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Metode perusahaan sebelumnya yang hanya melakukan penilaian kinerja setahun sekali dinilai kurang produktif dan kurang sesuai dengan tujuan dan SOP perusahaan karena tidak menggunakan teknik penilaian yang terorganisasi. Akibatnya, karyawan menjadi tidak tenang dan tidak bersemangat. Setelah itu, perusahaan mulai menggunakan pendekatan baru dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu Metode *Key Performance Indicator*. Pendekatan ini hanya baru melibatkan satu divisi saja, yaitu Divisi HRD, yang telah menyusun KPI untuk menentukan penilaian kinerja karyawan.

Hal ini menyebabkan kesulitan bagi perusahaan dalam menemukan karyawan yang berkualitas dan profesional dalam bidangnya di tiap-tiap Divisi, serta karyawan yang belum mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika proses penilaian kinerja karyawan terus mengalami kesalahan dan hambatan, maka kriteria kinerja karyawan tidak akan pernah selaras dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Metode Penelitian

Dalam studi ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif non statistika, yakni pendekatan yang menekankan penggunaan angka selama proses penelitian, mulai dari pengumpulan data melalui interpretasi dan penampilan hingga hasil. Penelitian deskriptif kuantitatif non-statistik termasuk dalam kategori ini.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi

Amirullah dalam (Musdalifah et al., 2022) menyatakan bahwa populasi adalah jumlah penduduk suatu kelompok atau suatu wilayah, termasuk hewan, tumbuhan atau manusia dalam suatu ruang atau daerah. Dalam penelitian, disebutkan bahwa populasi adalah bidang umum yang meliputi objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik khusus yang perlu dikaji dan ditarik simpulannya.

Populasi secara keseluruhan adalah kumpulan individu, hewan, temapt tinggal, buah-buahan, dan sejenisnya yang memiliki setidaknya sejumlah sifat. Untuk mempermudah mendefinisikan ciri-ciri populasi, makanya harus dijelaskan secara hati-hati dan ringkas.

Akan lebih mudah untuk memahami ruang lingkup populasi yang termasuk didalamnya jika populasinya dijelaskan. CV. XYZ memiliki total 54 karyawan.

Sampel Penelitian

Sugiyono dalam (Andi Asari et al., 2023) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Teknik pengumpulan sampel dalam studi ini, penulis menggunakan pendekatan *purposive sampling*.

Andi Asari et al., 2023 menyatakan bahwa *purposive sampling* merupakan salah satu jenis dari nonrandom sampling. Jadi *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan cara memberikan penilaian sendiri pada sampel diantara populasi yang dipilih. Penilaian ini diambil sesuai dengan kriteria khusus yang selaras dengan topik penelitian.

Alasan penelitian ini menggunakan *purposive sampling* adalah sebab peneliti akan menjalankan penelitian tentang penilaian kinerja, maka sampel yang dipilih adalah orang ahli di dalam bidang penilaian saja yaitu bagian Divisi HRD&GA serta selaras dengan kebijakan perusahaan yang hanya memberikan izin pada bagian Divisi HRD&GA.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara

Pendekatan dilakukan melalui pengajuan pertanyaan dan dijawab langsung oleh pihak-pihak diperusahaan yang dianggap memiliki pemahaman tentang masalah yang sedang diteliti didalam perusahaan itu. Untuk mendapatkan informasi, wawancara dilakukan dengan pihak HRD CV. XYZ yang bermaksud untuk mencari informasi-informasi lebih mendalam mengenai kinerja karyawan, penilaian kinerja, dan permasalahan yang ada di perusahaan.

Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada masalah yang ada di perusahaan itu yang berkaitan dengan penelitian, yakni Analisis Penilaian Kinerja Menggunakan Metode *Key Performance Indicator* (KPI) Pada CV. XYZ Jakarta.

Studi Pustaka (*Library Research*)

Dalam penelitian kepustakaan, peneliti mencari, membaca, dan menganalisis buku-buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, skripsi, dan

disertai yang berkaitan dengan topik penelitian yang dipilih. Adapun cara yang dilakukan sebagai berikut: Jurnal penelitian, Buku, Internet yaitu suatu cara mengumpulkan data dengan mencari informasi-informasi yang berhubungan dengan topik penelitian yang diteliti lalu dipublikasikan di internet, baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya ilmiah.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah pendekatan sistematis untuk mengurai, mengorganisasi, dan menginterpretasi data. Menyajikan dan merangkum data secara deskriptif, seperti mean, median, dan modus untuk memberikan gambaran umum. *Key Performance Indikator* (KPI) adalah ukuran kritis yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu organisasi, proyek, atau proses mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Analisis data menggunakan metode KPI melibatkan sejumlah langkah:

1. Penetapan KPI
Identifikasi dan tentukan KPI yang relevan dengan tujuan bisnis. Misalnya, jika tujuan adalah meningkatkan penjualan, KPI mungkin mencakup pendapatan penjualan, rata-rata nilai transaksi, atau jumlah pelanggan.
2. Pengumpulan Data
Kumpulkan data terkait KPI dari sejumlah sumber. Ini bisa melibatkan data internal perusahaan, data pasar, atau dari sumber eksternal lainnya.
3. Pengukuran KPI
Hitung dan analisis nilai-nilai KPI berdasarkan data yang dikumpulkan. Ini bisa melibatkan perhitungan rasio, persentase pertumbuhan, atau perbandingan dengan target yang ditetapkan sebelumnya.
4. Visualisasi data
Menggunakan grafik atau laporan visual untuk menyajikan data KPI dengan cara yang mudah dipahami.
5. Penilaian dan Interpretasi
Penilaian hasil analisis KPI dan interpretasikan maknanya tujuan bisnis. apakah KPI mendukung pencapaian tujuan atau memerlukan

Dengan ketentuan sebagai berikut, setiap indikator memiliki bobot yang berbeda pada setiap divisi:

1. Karyawan dinilai dengan 6 indikator, yakni: Absensi, Disiplin Kerja, Kualitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama Antar Karyawan, Pemecahan Masalah.
2. Bobot tiap-tiap KPI ditentukan dari berdasarkan tingkat kepentingan dan total bobot harus berjumlah 100.
3. Target pada KPI adalah tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode khusus.
4. Capaian pada KPI adalah hasil atau pencapaian yang sudah didapat pada target yang sudah ditetapkan. Ini menggambarkan sejauh mana tujuan yang sudah ditetapkan tercapai atau tidak tercapai.
5. Rumus Skor KPI:
 - Menghitung Skor KPI Minimal
Skor minimal pada KPI memperlihatkan bahwa KPI semakin baik jika angkanya semakin kecil. Untuk menghitung rumus yang digunakan adalah:

$$\text{Min} = (\text{Target/Capaian}) \times 100\%$$

- Menghitung Skor KPI Maksimal
 Skor maksimal pada KPI memperlihatkan bahwa pencapaian KPI semakin baik jika angkanya semakin besar. Untuk menghitung rumus yang digunakan adalah:

$$\text{Max} = (\text{Capaian/Target}) \times 100\%$$

- Total skor itu bisa dipenilaian oleh HRD dan Admin HRD. Menghitung Skor Akhir

$$\text{Skor} \times \text{Bobot KPI}$$

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kriteria Skor Akhir Penilaian Kinerja Metode KPI

Tabel IV. 1
 Kriteria Skor Akhir

NO	KRITERIA SKOR AKHIR	NILAI
1	Total Skor Akhir < 70,00, Kinerja TIDAK SESUAI STANDAR KERJA	E
2	Total Skor Akhir > 70,00 s/d 80,00, Kinerja DIBAWAH STANDAR KERJA	D
3	Total Skor Akhir = 80,00 s/d 90,00, Kinerja MEMENUHI STANDAR KERJA	C
4	Total Skor Akhir > 90,00 s/d 110,00, Kinerja DIATAS STANDAR KERJA	B
5	Total Skor Akhir >110,00, Kinerja BAGUS	A

Sumber: (data HRD)

Tiap-tiap divisi akan memiliki skor akhir yang nantinya akan diberi nilai abjad selaras dengan kriteria skor akhir yang ada pada table diatas. Tujuan pemeberian kriteria skor akhir itu untuk mempermudah menilai kinerja secara jelas dan mudah dipahami tanpa harus terjebak dalam yang membingungkan dan dengan adanya sistem huruf, perusahaan akan lebih mudah memberikan penghargaan lebih pada karyawan yang mencapai A atau B, serta memberikan kesempatan untuk perbaikan pada C atau D dan kemungkinan pemecatan karyawan yang lebih dari sekali mendapatkan nilai E.

Berikut adalah penilaian kinerja dengan Metode *Key Performance Indicator* dari apa yang sudah didapatkan pada proses wawancara beserta diskusi dengan pihak HRD mengenai penilaian kinerja yang saat ini perlu diperhatikan dan selaras dengan kondisi perusahaan, maka tersusunlah tabel

perumusan penilaian kinerja dengan metode *Key Performance Indicator (KPI)* berdasarkan data dan penilaian atasan sebagai berikut:

Tabel IV. 2
 Penilaian KPI Divisi HRD&GA Bulan November 2024

No	Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators (KPI)	Bobot	Target	Capaian	Skor	Skor Akhir
1.	Absensi Dan Kedisiplinan Kerja	1. Laporan absensi karyawan tiap-tiap minggu	6	2 Hari/Minggu (Min)	2	1	6
		2. Laporan absensi karyawan tiap-tiap bulan	6	3 Hari/Bulan (Min)	2	1,5	9
		3. % Karyawan terlambat masuk kerja melebihi 4 hari/kali dalam 1 bulan	6	5 % (Min)	1,28 %	3,91	23,44
		4. % Tingkat kehadiran karyawan per bulan	6	96 % (Max)	92,31 %	96,16%	5,77
		5. % Karyawan tidak efektif (tidak masuk kerja melebihi 2 hari dalam 1 bulan) per bulan	6	5 % (Min)	1%	500%	30
2.	Recruitment	1. Rata-rata tindakan lanjut pemenuhan permintaan karyawan dari masing-masing Divisi/Bagian (Posting Job)	5	3 Kali/Bagian (Min)	1	300%	15
		2. Rata-rata % jumlah kandidat/pelamar yang memenuhi kualifikasi awal diundang untuk interview	5	70 % / Bagian (Max)	52,20 %	74,57%	3,73
		3. Rata-rata % jumlah kandidat/pelamar yang menghadiri undangan interview	7	45 % / Bagian (Max)	0,12 %	0,27%	0,02
		4. Rata-rata % jumlah pelamar yang lulus test praktek atau Matematika dan mengikuti test DISC dan MBTI	8	85 % / Bagian (Max)	80,91 %	95,19%	7,62
3.	Sistem Manajemen	1. Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan entry data karyawan baru ke Odoo dan/atau update data.	7	2 Hari/Minggu (Min)	1	2	14
		2. % Kelengkapan data/berkas masing-masing karyawan per Divisi atau Bagian	5	100%/Karyawan (Max)	77,33 %	77,33%	3,87
		3. Waktu yang dibutuhkan untuk pembuatan memo karyawan baru dan pendaftaran absensi	5	2 Hari/Karyawan (Min)	0	0	0

		untuk karyawan baru sesudah tanda tangan kontrak kerja					
4.	Security Check	1. Rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk melakukan survey lokasi/rumah calon karyawan baru	5	3 Jam/Orang (Min)	0	0	0
		2. Rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk pembaharuan bagan pemantauan bagian dan status kerja 5karyawan	3	2 Hari/Minggu (Min)	1	2	6
		3. Rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk mengkonfirmasi dan pengisian checklist karyawan keluar kerja	5	3 Hari/Karyawan (Min)	0	0	0
5.	Fasilitas Karyawan	Pembagian seragam kerja, peralatan dan perlengkapan lainnya selaras dengan perubahan status kerja karyawan	5	2 Hari (Min)	1	2	10
6.	Penilaian Karyawan	1. Distribusi form penilaian kinerja karyawan	3	2 Hari (Min)	2	1	3
		2. Pegumpulkan form penilaian kinerja karyawan sesudah diisi dan ditandatangani oleh masing-masing atasan	7	3 Hari (Min)	2	1,5	10,5
Total Bobot KPI			100		Total Skor Akhir		147,94
NILAI AKHIR							
NILAI				NILAI KRITERIA			
A				KINERJA BAGUS			

Tabel IV. 3
Penilaian KPI *Accounting & Operations* Bulan November 2024

No	Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators (KPI)	Bobot	Target	Capaian	Skor	Skor Akhir
1	<i>Accounting & Finance</i>	Akurasi penyajian laporan keuangan Perusahaan	20	100 % (Max)	100 %	100%	20
		Ketepatan waktu penyajian laporan keuangan Perusahaan	20	100 % (Max)	100 %	100%	20
2	<i>Factory Administration</i>	Pengelolaan administrasi pabrik	20	98 % (Max)	100 %	1,02	20,41
3	<i>Cashier</i>	Waktu penyelesaian pembayaran dan	20	5 Hari Kerja (Min)	4 Hari Kerja	1,25	25

		perhitungan					
4	Purchasing	Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan seluruh proses pengadaan, mulai dari permintaan pembelian hingga penerimaan barang.	20	7 Hari (Min)	6 Hari	1,17	23,33
Total Bobot KPI			100	Total Skor Akhir		108,74	
NILAI AKHIR							
NILAI				NILAI KRITERIA			
B				KINERJA DIATAS STANDAR KERJA			

Tabel IV. 4
Penilaian KPI Divisi Armada Bulan November 2024

No	Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators (KPI)	Bobot	Target	Capaian	Skor	Skor Akhir
1	Mengoperasikan Kendaraan	Keberhasilan armada dalam mengirimkan barang sesuai waktu yang dijanjikan	35	95% / Hari (Max)	98%	103%	36,11
2	Mengelola Kendaraan	1. % biaya perawatan per kendaraan per tahun.	35	5% Kendaraan /Tahun (Min)	4%	125%	43,75
		2. Efisiensi penggunaan armada	30	13 Mobil/pengiriman (Min)	12	1,08	32,50
Total Bobot KPI			100	Total Skor Akhir		112,36	
NILAI AKHIR							
NILAI				NILAI KRITERIA			
A				KINERJA BAGUS			

Tabel IV. 5
Penilaian KPI Divisi Warehouse Bulan November 2024

No	Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators (KPI)	Bobot	Target	Capaian	Skor	Skor Akhir
1	Pengecekan Barang	1. Akurasi pengecekan barang dan mengukur sejauh mana hasil pengecekan barang selaras dengan data dan yang tercantum dalam dokumen pengiriman atau pesanan	25	96% (Max)	99%	103%	25,78

		2. Mengukur persentase barang yang ditemukan rusak saat pengecekan.	25	2% (Min)	1%	200%	50	
2	Penyusunan Stok Sesuai Kondisi	Mengukur % kebutuhan stok yang berhasil dipenuhi selaras dengan permintaan atau pesanan yang ada, tanpa adanya kekurangan	25	100% (Max)	100%	100%	25	
3	Pengelolaan Inventaris	Mengukur kesesuaian antara jumlah barang yang tercatat dalam sistem inventaris dengan jumlah barang fisik yang ada di gudang atau tempat penyimpanan	25	99% (Max)	100%	101%	25,25	
Total Bobot KPI			100		Total Skor Akhir		126,03	
NILAI AKHIR								
NILAI					NILAI KRITERIA			
A					KINERJA BAGUS			

Tabel IV. 6
Penilaian KPI Divisi *Digital & IT* Bulan November 2024

No	Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators (KPI)	Bobot	Target	Capaian	Skor	Skor Akhir	
1	Mengelola Infrastrukrut IT	Uptime atau perangkat, berfungsi dengan baik dan bisa diakses tanpa gangguan untuk seluruh infrastruktur IT dan sistem yang ada.	35	99% (Max)	99,5%	100,5%	35,18	
2	Pengembangan dan Pembaruan Aplikasi Internal	Menyelesaikan pengembangan aplikasi atau pembaruan sistem sesuai jadwal dengan kepuasan pengguna	35	85% (Max)	75%	88,2%	30,88	
3	Keamanan Sistem dan Data	Tidak ada pelanggaran data atau serangan siber yang signifikan dalam setahun	30	2 data / Tahun (Min)	1	2	60	
Total Bobot KPI			100		Total Skor Akhir		126,06	
NILAI AKHIR								
NILAI					NILAI KRITERIA			
A					KINERJA BAGUS			

Tabel IV. 7
Penilaian KPI Divisi Sales Bulan November 2024

No	Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators (KPI)	Bobot	Target	Capaian	Skor	Skor Akhir
1	Mencapai Target Penjualan	Total penjualan yang harus dicapai dalam 1 bulan	25	1 Miliar / Bulan (Max)	1,1 Miliar	1,1	27,5
2	Mempromosikan Produk	Jumlah penjualan yang dihasilkan dari prospek yang tertarik sesudah menerima brosur	25	10% (Max)	15%	1,5	37,5
3	Mencapai Target Collection	Total uang yang berhasil ditagih atau diterima dalam satu bulan dari seluruh pelanggan.	25	90% dari target penjualan/bulan (Max)	94%	1,04	26,11
4	Mencapai Target New Outlet Order (NOO)	Mencari berapa banyak toko baru yang berhasil membeli produk dari Perusahaan	25	20 Toko/Bulan (Max)	10	0,5	12,5
Total Bobot KPI			100		Total Skor Akhir		103,61
NILAI AKHIR							
NILAI				NILAI KRITERIA			
B				KINERJA DIATAS STANDAR KERJA			

CV. XYZ menjalankan penilaian kinerja karyawannya tiap-tiap bulan untuk mengetahui bagaimana kinerja tiap-tiap divisi di CV. XYZ sesudah dilakukan proses penentuan indikator, bobot KPI, target, capaian dan skor akhir tiap-tiap divisinya yang dijadikan acuan harapan hasil yang harus dicapai oleh karyawan. Berdasarkan hasil penilaian kinerja dari 6 divisi dengan menggunakan metode KPI pada perusahaan CV. XYZ yang dinilai oleh HRD, mayoritas departemen dalam perusahaan memperlihatkan kinerja yang sangat baik dengan nilai A, yakni pada divisi HRD dengan skor akhir (147,94), Armada dengan skor akhir (112,36), Warehouse dengan skor akhir (126,03), dan Digital & IT dengan skor akhir (126,06). Keempat divisi ini bisa memenuhi atau bahkan melebihi target yang sudah ditetapkan, memperlihatkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka.

Tetapi, 2 divisi lainnya mendapatkan nilai B (kinerja diatas standar kerja), yakni *Accounting & Operations* dengan skor akhir (108,74) dan *Sales* (103,62), yang memperlihatkan bahwa meskipun mereka sudah berhasil mencapai sebagian besar target, masih ada sejumlah area yang perlu diperbaiki. Dalam hal ini, divisi *Accounting & Operations* harus fokus pada efisiensi pengelolaan keuangan dan operasional, sementara divisi *Sales* perlu menilai kembali strategi pemasaran dan penjualannya untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Kesimpulan

Pembuatan KPI sebagai alat untuk penilaian kinerja karyawan pada CV. XYZ dilakukan dalam satu bulan sekali, yang mana pada akhir tahun akan di akumulasikan dari keseluruhan nilai KPI dalam tiap-tiap bulan untuk menentukan divisi mana yang mendapat nilai tertinggi untuk mendapat hadiah tahunan. Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Key Performance Indicator* sudah dilakukan pada semua divisi di CV. XYZ. Berdasarkan skala penilaian, ada yang mendapatkan nilai B, yang memperlihatkan bahwa meskipun mereka sudah berhasil mencapai Sebagian besar target, masih ada sejumlah area yang perlu diperbaiki. Seluruh karyawan ikut berpartisipasi, memahami, dan bertanggung jawab atas pengukuran dan tindakannya. KPI berpengaruh signifikan, misalnya faktor keberhasilan dan pastinya berpengaruh positif pada penilaian kinerja karyawan.

Ucapan Terimakasih

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT akhirnya Skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya ucapkan rasa syukur dan terimakasih saya persembahkan kepada Ayah dan Ibu tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun material serta doa yang tiada henti untuk mendoakan saya, kepada adik saya tercinta yang telah memberikan support, untuk sahabat saya yang telah memberikan dukungan dan penghiburan, dan untuk teman-teman seperjuangan saya dalam bimbingan yang telah memberikan motivasi dan dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Agustin Simatupang, Afif Rahman, Jesman Hasibuan, Juniman Telaumbanua, Agnes Hutabarat, Gad Edison, Yolanda Yunifer Pateh, & M. L. Denny Tewu. (2022). Manajemen Risiko Berbasis Key Performance Indicator Pada Credit Union. *Jurnal Manajemen Risiko*, 3(1), 42–68. <https://doi.org/10.33541/mr.v3i1.4484>
- Asari Andi, Zulakrnaini, Hartatik, Anam Choirul Ahmad, Suparto, Litamahuputy Vonny Jacomina, Dewadi Mubina Fathan, Prihastuty Rini Dyah, MASwar, Syukurilla Alfa Wara, Murni Sari Nanti, & Sukwika Tatan. (2023). *STATISTIKA*.
- B Sembiring. (2020). BabC. *Portaluniversitasquality*, 15–34.
- Bianco, R. A., Nurcahyawati, V., & Soebijono, T. (2023a). Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicator. *Jurnal Ilmu Komputer*, 16(1), 1–9.
- Bianco, R. A., Nurcahyawati, V., & Soebijono, T. (2023b). Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicator. *Jurnal Ilmu Komputer*, 16(1), 1–9.

- Damayanti, D. A., Fitriani, R., & Wahyudin, W. (2023). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Melalui Key Performance Indicator Pada PT. XYZ. *Jurnal Serambi Engineering*, 8(2), 5099–5105. <https://doi.org/10.32672/jse.v8i2.5682>
- Darwanto, Marchellin Diajeng and Yohanson, A.K S.Ag., M. M. (2022). Pengertian kinerja menurut Nurjaya Dkk pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. PIn (Persero) Uip3b Sumatra Upt Tanjung Karang Bandar Lampung. *Suparyanto Dan Rosad*, 1–13.
- Imam Wahjono, S. (2022). *Struktur Organisasi*. <https://www.researchgate.net/publication/359993516>
- Khair, F. hakim dan H. (2020). Kinerja menurut para ahli Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109). *Ibi Kkg*, 1–23.