

Analisis Tingkat Kinerja Karyawan Dengan Metode *Key Performance Indicator (KPI)* Pada CV Orlindo

Andika Rachman Hakim

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat 11480, Indonesia

Email Korespondensi: dika.samudrakorindo@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengukuran kinerja secara objektif agar dapat mengetahui tingkat pencapaian kerja karyawan serta menjadi dasar dalam melakukan evaluasi dan perbaikan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kinerja karyawan pada CV Orlindo menggunakan metode *Key Performance Indicators (KPI)*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Orlindo yang berjumlah 20 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Data dianalisis menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) melalui analisis statistik deskriptif dengan menghitung nilai mean pada setiap indikator KPI, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,00 yang berada pada kategori baik. Indikator kerja sama memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,19, sedangkan indikator kuantitas kerja memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,84. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV Orlindo secara umum telah berada pada kategori baik sehingga perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan aspek-aspek kinerja yang masih belum optimal. Implikasi penelitian ini adalah perusahaan dapat menggunakan hasil pengukuran KPI sebagai dasar evaluasi kinerja secara berkala, terutama dalam menetapkan dan memantau target kuantitas kerja, serta mempertahankan kinerja kerja sama yang sudah baik.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; *Key Performance Indicators (KPI)*

ABSTRACT

Employee performance is one of the most important factors influencing a company's success in achieving its organizational goals. Therefore, companies need to measure employee performance objectively to determine the level of work achievement and provide a basis for performance evaluation and improvement. This study aims to analyze the employee performance at CV Orlindo using the Key Performance Indicators (KPI) method. This research employed a non-statistical quantitative method with a descriptive approach. The population consisted of all 20 employees of CV Orlindo; therefore, the sampling technique used was saturated sampling. Data were collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires using a Likert scale. The data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) through descriptive statistical analysis by calculating the mean value for each KPI indicator, namely work quality, work quantity, work discipline, timeliness, responsibility, and teamwork. The results showed that the overall mean score was 4.00, which falls into the good category. The teamwork indicator obtained the highest mean score of 4.19, while the work quantity indicator obtained the lowest mean score of 3.84. These findings indicate that the overall performance of employees at CV Orlindo is categorized as good. Therefore, the company is expected to maintain its current performance while improving aspects that have not yet reached the optimal level. The implication of this study is that the company can use KPI measurement results as a basis for periodic performance evaluation, particularly in establishing and monitoring work quantity targets, while maintaining the existing good level of teamwork performance.

Keywords: Employee Performance; *Key Performance Indicators (KPI)*

PENDAHULUAN

Pada era persaingan bisnis yang semakin berkembang, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi faktor penting karena berperan langsung dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional perusahaan. Menurut (Suhadi, 2023), manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kualitas dan kemampuan karyawan agar mampu bersaing di tengah perkembangan dunia industri.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian (Khairunnisa et al., 2023) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan disiplin kerja sehingga menjadi indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, menurut (Suhadi, 2023), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala agar dapat mengetahui tingkat pencapaian kerja karyawan. Dalam melakukan evaluasi kinerja, perusahaan membutuhkan metode penilaian yang objektif dan terukur. Salah satu metode yang banyak digunakan adalah *Key Performance Indicators* (KPI).

Menurut (Muhammad Zaki Dama, Siti Rahmawati, 2022), *Key Performance Indicator* (KPI) merupakan sistem penilaian kinerja yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian target kerja karyawan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan perusahaan sehingga hasil penilaian dapat digunakan sebagai dasar evaluasi dan pengambilan keputusan perusahaan. Selain itu, menurut (Manurung & Purba, 2021), KPI digunakan sebagai alat ukur utama dalam mengevaluasi efektivitas kerja organisasi dan karyawan secara terukur. Melalui metode KPI, perusahaan dapat mengetahui tingkat pencapaian kerja karyawan berdasarkan indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, dan ketepatan waktu.

CV Orlindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang lift barang yang menyediakan layanan pembuatan, pemasangan, dan perawatan lift barang untuk kebutuhan industri maupun komersial. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan, terutama pada bagian produksi, teknis, dan operasional lapangan.

Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurang optimalnya pencapaian target kerja, serta adanya perbedaan tingkat produktivitas antar karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, CV Orlindo perlu melakukan pengukuran tingkat kinerja karyawan secara lebih terstruktur agar perusahaan dapat mengetahui tingkat pencapaian kerja karyawan secara objektif. Melalui penerapan metode *Key Performance Indicators* (KPI), perusahaan diharapkan mampu mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan indikator tertentu seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja, tanggung jawab, dan kerja sama tim. Mengacu terhadap latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, persoalan yang ingin diangkat pada penelitian, yaitu: Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada CV Orlindo? Bagaimana penerapan metode *Key Performance Indicators* (KPI) pada CV Orlindo? Bagaimana hasil analisis tingkat kinerja karyawan menggunakan metode *Key Performance Indicators* (KPI) pada CV Orlindo

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka penulis dapat tujuan penelitian yang dilakukan sebagai berikut: Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada CV Orlindo. Untuk mengetahui penerapan metode *Key Performance Indicators* (KPI) pada CV Orlindo. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kinerja karyawan menggunakan metode *Key Performance Indicators* (KPI) pada CV Orlindo.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, serta pengalaman bagi peneliti dalam memahami dan menerapkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengukuran tingkat kinerja karyawan menggunakan metode *Key Performance Indicator* (KPI). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi CV Orlindo sebagai bahan evaluasi dalam mengetahui tingkat kinerja karyawan berdasarkan metode *Key Performance Indicators* (KPI). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terkait analisis kinerja karyawan menggunakan metode *Key Performance Indicators* (KPI). Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut: Pendahuluan, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, Hasil Penelitian dan Pembahasan, Penutup.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi yang berperan dalam mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Sabrina & Emilda, 2021), manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan sumber daya

manusia yang dilakukan melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut (Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, 2024), manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang dilakukan secara terencana melalui kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Happy Lailatul Fitriana et al., 2024) yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui sistem pengukuran kinerja yang terstruktur dan objektif.

Menurut (Fitriana, 2022), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Noviyani et al., 2026) menunjukkan bahwa penerapan metode *Key Performance Indicators* (KPI) mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai tingkat pencapaian kerja karyawan berdasarkan target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut (Aguinis & Burgi-Tian, 2023), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi kerja, lingkungan organisasi, serta kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menunjukkan kompetensi yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Menurut (Sanaba et al., 2022), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan, seperti kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam menentukan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut (Damayanti et al., 2023), KPI merupakan seperangkat ukuran kinerja yang disusun berdasarkan tujuan perusahaan sehingga mampu memberikan informasi mengenai keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pentingnya tujuan KPI juga didukung oleh penelitian (Saputri & Indriyani, 2026) yang menunjukkan bahwa penerapan KPI mampu memberikan arah kerja yang lebih jelas bagi karyawan serta meningkatkan disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memahami target KPI cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memiliki standar pengukuran yang jelas. Pentingnya penerapan KPI dalam organisasi juga didukung oleh hasil penelitian (Noviyani et al., 2026) yang menunjukkan bahwa penggunaan metode KPI mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai Tingkat pencapaian kinerja karyawan berdasarkan target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, penelitian (Hesti Nurmayasari & irwin Ananta Vidada, 2026) menyimpulkan bahwa penerapan KPI membantu perusahaan melakukan penilaian kinerja secara lebih terstruktur, terukur, dan efektif.

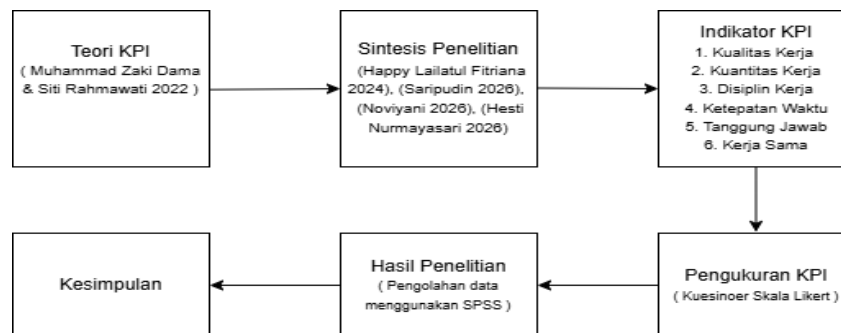
Tabel 1. Penelitian yang Relevan

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian (Teknik, Sampel, Metode, Alat Uji)	Perbedaan Penelitian (Teknik, Sampel, Metode, Alat Uji)	Hasil Penelitian
1	Noviyani & Ratnawaty Marginingsih (2026)	Analisis Kinerja Karyawan Menggunakan Metode <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) Pada PT Fortuna Senjaya Abadi Kota Jakarta Barat	Teknik: Kuesioner. Metode: Kuantitatif deskriptif. Alat uji: KPI.	Sampel: 7 karyawan bagian marketing. Teknik: Observasi dan dokumentasi lebih dominan dibanding penelitian ini.	Metode KPI mampu memberikan gambaran kinerja karyawan secara objektif dan terukur. Tingkat kehadiran karyawan mencapai rata-rata 95,6% dan sebagian besar karyawan berada pada kategori baik.
2	Shintya Tjandra Saputri & Furi Indriyani (2026)	Analisis Penerapan <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) Sebagai Sistem Penilaian Kinerja Karyawan di PT Sunio Citra Teknologi Kota Tangerang	Teknik: Kuesioner dan observasi. Metode: Deskriptif. Alat uji: KPI.	Sampel: 31 responden. Metode: Deskriptif lapangan non-statistik, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis KPI pada seluruh karyawan CV Orlindo.	Penerapan KPI memberikan arah kerja yang lebih jelas, meningkatkan disiplin dan tanggung jawab karyawan, namun monitoring dan integrasi reward masih belum optimal.

3	Muhammad Saripudin & Isyana Emita (2026)	Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan <i>Key Performance Indicator</i> di PT Star Cleaning Indonesia	Teknik: Kuesioner. Metode: Kuantitatif deskriptif. Alat uji: KPI.	Sampel: Menggunakan indikator KPI berupa absensi, disiplin, target pencapaian, kerja sama tim, dan tanggung jawab yang berbeda dengan penelitian ini.	Sebagian besar karyawan memperoleh nilai "Baik" hingga "Sangat Baik" dengan rentang nilai 75–100 dan KPI membantu evaluasi kinerja menjadi lebih objektif.
4	Hesti Nurmayasari & Irwin Ananta Vidada (2026)	Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) Pada CV. XYZ	Teknik: Kuesioner. Metode: Kuantitatif deskriptif. Alat uji: KPI.	Sampel: Seluruh divisi perusahaan. Metode: Fokus pada penyusunan KPI setiap divisi, sedangkan penelitian ini fokus pada pengukuran tingkat kinerja karyawan.	KPI membantu perusahaan melakukan penilaian kinerja secara lebih terstruktur dan efektif. Dari 6 divisi, 4 divisi memperoleh nilai A dan 2 divisi memperoleh nilai B.
5	Happy Lailatul Fitriana, dkk. (2024)	Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) Pada PT Hilfic	Teknik: Wawancara dan observasi. Metode: Pengukuran kinerja menggunakan KPI. Alat uji: KPI.	Metode: Kualitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif.	Penerapan KPI memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan lima penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa penerapan metode *Key Performance Indicator* (KPI) mampu memberikan gambaran tingkat kinerja karyawan secara objektif dan terukur. Temuan tersebut didukung oleh penelitian (Muhammad Zaki Dama, Siti Rahmawati, 2022) yang menjelaskan bahwa pengukuran kinerja melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan indikator indikator tersebut untuk menganalisis tingkat kinerja karyawan di CV Orlindo.



Sumber: (Peneliti, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan Gambar 1 Kerangka Berpikir : Kerangka berpikir penelitian ini disusun berdasarkan teori *Key Performance Indicator* (KPI) yang dikemukakan oleh (Muhammad Zaki Dama, Siti Rahmawati, 2022) mengenai penerapan KPI sebagai alat pengukuran kinerja karyawan. Selanjutnya, teori tersebut diperkuat melalui sintesis

beberapa penelitian terdahulu, yaitu (Happy Lailatul Fitriana et al., 2024), (Saripudin et al., 2026), (Noviyani et al., 2026) (Noviyani et al., 2026), serta (Hesti Nurmayasari & irwin Ananta Vidada, 2026). Berdasarkan hasil sintesis tersebut, penelitian ini menggunakan enam indikator utama dalam pengukuran kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan Skala Likert kepada seluruh karyawan CV Orlindo sebagai responden penelitian. Selanjutnya, data yang telah terkumpul diolah menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) dengan analisis statistik deskriptif berupa nilai mean (rata-rata) untuk mengetahui tingkat pencapaian masing-masing indikator KPI. Hasil pengolahan data kemudian digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan dan menjadi dasar dalam penyusunan kesimpulan penelitian. Dengan demikian, kerangka berpikir ini menggambarkan hubungan antara teori KPI, indikator pengukuran kinerja, proses pengumpulan data, pengolahan data menggunakan SPSS, hingga diperolehnya hasil penelitian dan kesimpulan mengenai tingkat kinerja karyawan pada CV Orlindo.

METODE PENELITIAN

Menurut (Hermawan, 2022), metode penelitian merupakan serangkaian prosedur ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data secara sistematis guna menjawab permasalahan penelitian dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut pendapat diatas, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Penggunaan metode tersebut dipilih karena penelitian ini tidak bertujuan menguji hubungan maupun pengaruh antarvariabel, melainkan menggambarkan kondisi kinerja karyawan berdasarkan hasil pengukuran setiap indikator KPI. Hasil analisis mean kemudian digunakan sebagai dasar untuk mengetahui kategori tingkat kinerja karyawan pada CV Orlindo sehingga dapat memberikan gambaran mengenai kondisi kinerja karyawan secara objektif.

Menurut (Sinaga, 2022), populasi merupakan keseluruhan objek, individu, atau unit analisis yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian dan menjadi sumber data bagi peneliti.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Orlindo yang beralamat di Jalan Kembangan Baru Nomor 69, Kembangan Utara, Jakarta Barat. CV Orlindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan, pemasangan, dan perawatan lift barang. Jumlah keseluruhan karyawan yang aktif bekerja pada perusahaan tersebut sebanyak 20 orang yang terdiri dari Manajer, Supervisor, Staf dan Teknisi. Seluruh karyawan tersebut menjadi populasi penelitian karena terlibat langsung dalam aktivitas operasional perusahaan yang berkaitan dengan pengukuran kinerja menggunakan metode *Key Performance Indicators* (KPI).

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi hanya sebanyak 20 orang karyawan. Dengan menggunakan teknik tersebut, seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Sampel penelitian terdiri atas karyawan yang menduduki jabatan Manajer, Supervisor, Staf, dan Teknisi. Masing masing jabatan memiliki tugas, tanggung jawab, dan target kerja yang berbeda, namun seluruhnya berkontribusi dalam mendukung operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seluruh karyawan dijadikan responden agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran tingkat kinerja karyawan CV Orlindo secara menyeluruh berdasarkan indikator *Key Performance Indicator* (KPI) yang digunakan dalam penelitian.

Menurut (Assayakurrohim et al., 2023), definisi operasional merupakan penjabaran suatu konsep ke dalam bentuk indikator yang dapat diukur sehingga memudahkan peneliti dalam proses pengumpulan dan analisis data.

Berdasarkan uraian tersebut, definisi operasional variabel dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar penyusunan instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari 24 pernyataan. Setiap indikator diukur menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada CV Orlindo secara objektif dan terukur.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat kinerja karyawan pada CV Orlindo Adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif menggunakan program SPSS dengan menghitung nilai mean (rata-rata) dari setiap indikator KPI. Hasil perhitungan mean digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada CV Orlindo secara objektif dan terukur. Menurut (Hermawan, 2022) analisis data merupakan proses mengolah, menyusun, dan menginterpretasikan data yang telah diperoleh sehingga menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk menjawab tujuan penelitian dan menarik kesimpulan.

Tabel 2. Kriteria Interpretasi Nilais Mean

Interval Mean	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik

2,61 – 3,40	Cukup
1,81 – 2,60	Kurang
1,00 – 1,80	Sangat Kurang

Sumber: (Simamora, 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan CV Orlindo yang berjumlah 20 orang. Instrumen penelitian disusun berdasarkan metode *Key Performance Indicators* (KPI) yang terdiri atas enam indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Setiap indikator diukur menggunakan empat pernyataan sehingga jumlah keseluruhan item kuesioner sebanyak 24 pernyataan. Pengukuran dilakukan menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 26 melalui analisis statistik deskriptif. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menghasilkan nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi untuk masing-masing indikator KPI. Nilai mean digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada setiap indikator yang diteliti. Adapun hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	17	85
Perempuan	3	15
Total	20	100

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 17 orang (85%), sedangkan responden perempuan sebanyak 3 orang (15%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di CV Orlindo merupakan laki-laki, mengingat aktivitas operasional perusahaan lebih banyak membutuhkan tenaga kerja pada bidang teknis.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20–30 Tahun	7	35
31–40 Tahun	7	35
41–50 Tahun	2	10
>50 Tahun	4	20
Total	20	100

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dengan rentang usia 20–30 tahun sebanyak 7 orang (35%), sedangkan responden dengan rentang usia 31–40 tahun juga sebanyak 7 orang (35%). Selanjutnya, responden berusia 41–50 tahun sebanyak 2 orang (10%), dan responden berusia di atas 50 tahun sebanyak 4 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Orlindo berada pada usia produktif sehingga memiliki kemampuan dan pengalaman yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	11	55
Diploma/Sarjana	9	45
Total	20	100

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 11 orang (55%), sedangkan responden dengan pendidikan Diploma/Sarjana sebanyak 9 orang (45%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pendidikan menengah, namun perusahaan juga didukung oleh tenaga kerja yang memiliki pendidikan tinggi.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1–2 Tahun	4	20
2–3 Tahun	7	35
>3 Tahun	9	45
Total	20	100

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 3 tahun, yaitu sebanyak 9 orang (45%). Responden dengan masa kerja 2–3 tahun sebanyak 7 orang (35%), sedangkan responden dengan masa kerja 1–2 tahun sebanyak 4 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Manajer	2	10
Supervisor	2	10
Staf	4	20
Teknisi	12	60
Total	20	100

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden merupakan teknisi, yaitu sebanyak 12 orang (60%). Selanjutnya, responden dengan jabatan staf sebanyak 4 orang (20%), sedangkan manajer dan supervisor masing-masing sebanyak 2 orang (10%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini lebih banyak melibatkan karyawan operasional yang secara langsung berperan dalam aktivitas utama perusahaan.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 8. Pembobotan Indikator

Indikator KPI	Bobot
Kualitas Kerja	20%
Kuantitas Kerja	20%
Disiplin	20%
Ketepatan Waktu	20%
Tanggung Jawab	20%
Kerja Sama	20%
Total	100%

Sumber: (Peneliti, 2026)

Pada penelitian ini setiap indikator *Key Performance Indicator* (KPI) diberikan bobot yang sama sebesar 20% (*equal weighting*). Pendekatan ini digunakan karena penelitian bertujuan menggambarkan tingkat kinerja karyawan secara deskriptif, sehingga seluruh indikator dianggap memiliki tingkat kepentingan yang sama dalam proses penilaian. Selanjutnya, nilai rata-rata (mean) digunakan untuk mengetahui tingkat pencapaian masing-masing indikator. Nilai mean yang dihasilkan oleh SPSS pada penelitian ini merupakan nilai rata-rata total skor setiap indikator. Setiap indikator terdiri dari 4 butir pernyataan dengan skala Likert 1–5. Oleh karena itu, agar dapat diinterpretasikan

menggunakan kriteria nilai mean skala Likert, maka nilai mean SPSS dikonversi terlebih dahulu dengan cara membagi nilai mean SPSS dengan jumlah item pernyataan pada masing-masing indikator.

Tabel 9. Hasil Nilai Mean Kinerja Karyawan CV Orlindo

Indikator	Mean SPSS	Mean Skala Likert	Kategori
Kualitas Kerja	16,35	4,09	Baik
Kuantitas Kerja	15,35	3,84	Baik
Disiplin Kerja	15,90	3,98	Baik
Ketepatan Waktu	15,95	3,99	Baik
Tanggung Jawab	15,65	3,91	Baik
Kerja Sama	16,75	4,19	Baik
Rata-rata	15,99	4,00	Baik

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel diatas, hasil pengukuran kinerja karyawan CV Orlindo menunjukkan bahwa seluruh indikator kinerja berada pada kategori baik. Indikator dengan nilai mean skala Likert tertinggi adalah kerja sama dengan nilai 4,19, diikuti oleh kualitas kerja sebesar 4,09, ketepatan waktu sebesar 3,99, disiplin kerja sebesar 3,98, tanggung jawab sebesar 3,91, dan kuantitas kerja sebesar 3,84. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam bekerja sama menjadi aspek kinerja yang paling menonjol, sedangkan kuantitas kerja memperoleh nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya, meskipun masih berada dalam kategori baik.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata kinerja karyawan CV Orlindo sebesar 15,99 pada hasil SPSS dan 4,00 pada skala Likert, sehingga termasuk dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum telah mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian. Namun, nilai kuantitas kerja yang menjadi indikator dengan skor terendah menunjukkan bahwa aspek pencapaian jumlah atau target pekerjaan masih dapat menjadi perhatian perusahaan untuk ditingkatkan. Sementara itu, tingginya nilai kerja sama menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam berkoordinasi dan bekerja bersama sudah menjadi salah satu aspek kinerja yang baik di CV Orlindo.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan pada CV Orlindo secara umum telah menunjukkan kondisi yang baik. Pengukuran melalui enam indikator *Key Performance Indicator* (KPI), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama, menunjukkan bahwa seluruh indikator berada dalam kategori baik. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan telah mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan cukup optimal dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan.

Penerapan metode KPI dalam penelitian ini memberikan gambaran yang lebih terstruktur mengenai kondisi kinerja karyawan pada setiap indikator yang diukur. Hasil pengukuran menunjukkan adanya perbedaan tingkat pencapaian antarindikator, sehingga perusahaan tidak hanya dapat mengetahui kondisi kinerja secara keseluruhan, tetapi juga dapat mengidentifikasi aspek yang menjadi kekuatan maupun aspek yang masih membutuhkan perhatian. Kerja sama menjadi aspek yang paling menonjol dengan nilai rata-rata 4,19, sedangkan kuantitas kerja memperoleh nilai rata-rata paling rendah sebesar 3,84. Meskipun demikian, kedua indikator tersebut tetap berada dalam kategori baik.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan menunjukkan bahwa metode KPI dapat digunakan sebagai pendekatan pengukuran kinerja yang terstruktur melalui indikator yang dapat diukur dan diinterpretasikan secara deskriptif. Penelitian ini juga memberikan gambaran empiris mengenai penerapan pengukuran kinerja pada perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan, pemasangan, dan perawatan lift barang, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas pengukuran kinerja karyawan menggunakan metode KPI pada konteks organisasi yang berbeda.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, CV Orlindo disarankan untuk memanfaatkan metode KPI sebagai alat evaluasi kinerja secara berkala dengan menetapkan target yang jelas dan terukur sesuai dengan tugas serta tanggung jawab masing-masing jabatan. Perusahaan juga perlu memberikan perhatian lebih terhadap indikator kuantitas kerja yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui

penetapan target kerja yang realistis, pemantauan pencapaian target secara berkala, serta evaluasi terhadap beban kerja agar produktivitas karyawan dapat meningkat tanpa mengabaikan kualitas pekerjaan.

Selain meningkatkan aspek kuantitas kerja, perusahaan perlu mempertahankan kondisi kerja sama yang telah menjadi indikator dengan pencapaian tertinggi. Penguatan koordinasi antarkaryawan, komunikasi antarbagian, serta evaluasi rutin terhadap pencapaian setiap indikator KPI dapat dilakukan agar kinerja yang sudah baik dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Bagi pengambil kebijakan dan praktisi manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun sistem evaluasi kinerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan berbagai aspek perilaku dan pelaksanaan pekerjaan secara terukur.

REFERENSI

- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2023). Performance management around the world: solving the standardization vs adaptation dilemma. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*, 2(2), 159–170. <https://doi.org/10.1108/irjms-09-2022-0091>
- Assayakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. a., & Afgani, M. W. (2023). Jurnal pendidikan sains dan komputer metode studi kasus dalam penelitian kualitatif jurnal pendidikan sains dan komputer. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(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>
- Fitriana, H. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 2(2), 155–169. <https://doi.org/10.59065/jissr.v2i2.35>
- Happy Lailatul Fitriana, Ilfan Feriantono, Sofriyah izzatul Laily, & Ribangun Bamban Jakaria. (2024). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) Pada PT. Hilfic. *Venus: Jurnal Publikasi Rumpun Ilmu Teknik*, 2(4), 333–341. <https://doi.org/10.61132/venus.v2i4.448>
- Hermawan, S. (2022). Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Dan Kualitatif). In *Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Dan Kualitatif)*. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-047-2>
- Hesti Nurmayasari, K. P. I., & irwin Ananta Vidada, C. V. (2026). *MENGGUNAKAN METODE KEY PERFORMANCE INDICATOR*. 4, 112–123.
- Khairunnisa, T. A., Adha, M. A., & Suherdi. (2023). the Role of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, Dan Akuntansi*, 4(2), 184–196. <https://doi.org/10.21009/jpepa.0402.15>
- Manurung, H., & Purba, H. H. (2021). Implementasi KPI Perusahaan: Kajian Literatur. *Journal of Industrial and Engineering System*, 2(1), 1–12.
- Muhammad Zaki Dama, Siti Rahmawati, A. S. (2022). *Pengaruh penilaian kinerja (kpi) dan kesesuaian kpi terhadap kinerja karyawan divisi operasional ptpn viii*. 1(2), 18–29. <https://doi.org/10.20956/PJMR>
- Noviyani, K. P. I., Ratnawati Marginingsih, P. T., Abadi, S., & Jakarta, K. (2026). *Issn : 3025-9495* 1,2. 25(3), 2–6.
- Rifka Alkhilyatul Ma’rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 2).
- Sabrina, R., & Emilda. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Number JuniI).
- Saputri, S. T., & Indriyani, F. (2026). *Analisis Penerapan Key Performance Indicator (KPI) Sebagai Sistem Penilaian Kinerja Karyawan di PT Sunio Citra Teknologi Kota Tangerang Data Persentase Capaian KPI Karyawan Tahun 2022 – 2025 di PT Sunio Citra Teknologi Persentase Capaian (%) Deskripsi k*. 2(2), 309–318. <https://doi.org/10.62387/naafi.v1i6.395>

- Saripudin, M., Emita, I., Bina, U., & Informatika, S. (2026). *Issn : 3025-9495*. 25(3).
- Simamora, B. (2022). Skala Likert, Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 84–93.
<https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>
- Sinaga, D. (2022). Buku Ajar Metodologi Penelitian (Penelitian Kuantitatif). In *UKI Press Jakarta*.
www.penapersada.com
- Suhadi, S. (2023). Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *Madaniyah*, 13(1), 1–18.
<https://doi.org/10.58410/madaniyah.v13i1.594>