

LITERATUR REVIEW: PERAN *KEY PERFORMANCE INDICATOR* (KPI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Nurul Pratiwi^{*1}, Zahra Kuncoro Putri², Risma Dwi Octavia³, Nur Amelia Ahmad⁴, Arfian⁵
^{1, 2, 3, 4, 5} Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202210515084@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515231@mhs.ubharajaya.ac.id,
202210515011@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515232@mhs.ubharajaya.ac.id,
arfian@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals, requiring objective and structured measurement tools, such as Key Performance Indicators (KPIs), to ensure effective achievement of work targets. This study aims to identify and describe the role of KPIs in improving employee performance. This study employed a Systematic Literature Review (SLR) method with a descriptive analysis approach. The results showed that most studies demonstrated that KPIs have a positive and significant impact on employee performance. KPIs have been shown to provide clear work direction, increase motivation, strengthen accountability, and enhance the objectivity of performance assessments. Therefore, KPIs serve not only as measurement tools but also as strategic instruments that support increased productivity and the achievement of overall organizational goals.

Keyword: *Key Performance Indicator, Employee Performance*

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga diperlukan alat ukur yang objektif dan terstruktur seperti Key Performance Indicator (KPI) untuk memastikan pencapaian target kerja secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan peran KPI dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar penelitian menunjukkan KPI memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. KPI terbukti memberikan arah kerja yang jelas, meningkatkan motivasi, memperkuat akuntabilitas, dan meningkatkan objektivitas penilaian kinerja. Dengan demikian, KPI tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran, tetapi juga sebagai instrumen strategis yang mendukung peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: *Key Performance Indicator, Kinerja Karyawan*

Article History

Received: Desember 2025
Reviewed: Desember 2025
Published: Desember 2025

Plagiarism Checker No 77
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Liberosis



This work is licensed
under a [Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan aset berharga karena berperan penting dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi atau modal, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, terutama bagaimana karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif (Hasibuan, 2017). Organisasi harus dapat memastikan bahwa setiap karyawan memahami dengan jelas tugas dan perannya agar bisa berkontribusi secara maksimal dalam mencapai target kinerja organisasi (Mangkunegara, 2013). Kinerja organisasi merupakan kumpulan dari kinerja setiap individu yang menjadi bagian dari organisasi tersebut. Seluruh kinerja karyawan merupakan bagian dari kinerja organisasi. Kinerja karyawan itu sendiri mencerminkan seberapa baik individu dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang tinggi akan mendukung efektivitas dan keberhasilan organisasi secara menyeluruh, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan dan menimbulkan ketidakefisienan kerja (Robbins & Judge, 2017). Dengan demikian, kinerja karyawan bisa menjadi tolak ukur atau indikator dari kinerja organisasi (Umam 2012, (dalam Budianto et al., 2023)). Untuk memastikan karyawan bekerja sesuai standar dan arah yang telah ditetapkan, organisasi membutuhkan alat ukur yang objektif dan terstruktur. Salah satu instrumen yang paling banyak digunakan adalah *Key Performance Indicator* (KPI).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asyhabira et al., (2025) pada PT. PTM yang menunjukkan bahwa program pelatihan dan motivasi ketika diukur melalui KPI secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Silalahi et al., (2024) yang menjelaskan bahwa penerapan KPI memberikan arah kerja yang jelas, meningkatkan akuntabilitas, serta mendorong motivasi sehingga berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dama et al., (2022) pada PTPN VIII menegaskan bahwa KPI yang dirancang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama karena indikator yang jelas memudahkan proses evaluasi dan perbaikan kinerja. Dengan mengetahui hasil pengukuran kinerja, penyebab kinerja yang buruk dan karyawan yang kurang produktif dapat diidentifikasi sehingga dapat segera diperbaiki (Widya Wahyuning Arum, 2018 (dalam Khoirunnisaa et al., 2024)). Memonitor KPI (Key Performance Indicator) secara teratur, organisasi dapat mengidentifikasi tren, mengevaluasi kinerja, dan melakukan tindakan perbaikan jika diperlukan (Nonzha Anita & Etika Sabariah, 2023). Jika seseorang menyimpang dari KPI, manajemen dapat mengambil keputusan dan memanggil orang yang bertanggung jawab. Oleh karena itu, setiap organisasi dapat menentukan KPI yang paling relevan dengan kebutuhan mereka untuk mengukur dan meningkatkan kinerja mereka di berbagai area. Dengan demikian, KPI bukan hanya sekadar alat pengukur kinerja, tetapi juga merupakan pilar strategis yang mendukung pencapaian tujuan dan pertumbuhan keseluruhan suatu entitas.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dinyatakan bahwa KPI berperan penting untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik lagi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai peran KPI dalam meningkatkan kinerja karyawan. dengan tujuan mengidentifikasi dan mendeskripsikan bagaimana KPI berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tersebut. Penggunaan metode tinjauan literatur (*literature review*) dalam penelitian ini memberikan kebaruan dengan mengintegrasikan dan menganalisis berbagai temuan dari penelitian sebelumnya secara komprehensif. Pendekatan ini tidak hanya mengidentifikasi pola umum dan kesenjangan dalam penelitian sebelumnya tetapi juga membantu merumuskan arah penelitian selanjutnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan implikasi bagi organisasi dalam merancang dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Menurut Kaplan & Norton, (2001) KPI didefinisikan sebagai sekumpulan metrik kuantitatif yang berfokus pada faktor-faktor kunci keberhasilan organisasi dan memberikan informasi *real-time* mengenai kinerja yang harus ditingkatkan. Dalam konteks kinerja karyawan, KPI sering kali mencakup metrik seperti target penjualan, tingkat kepuasan pelanggan, dan kecepatan penyelesaian tugas (Agustina & Nelson, 2025). KPI merupakan alat ukur yang penting dalam memantau dan mengevaluasi kinerja organisasi atau individu terhadap tujuan yang telah ditetapkan (Bianco et al., 2023). KPI berfungsi sebagai indikator terukur yang menggambarkan pencapaian karyawan terhadap target kerja, sehingga perusahaan dapat memantau dan mengevaluasi kontribusi setiap individu secara lebih sistematis (Parmenter, 2019). Indikator kinerja ini dapat diukur setiap hari, mingguan, atau setiap bulan sehingga dapat jadi bahan pertimbangan oleh manajemen. Sifatnya yang objektif dan dapat diukur, alat ini memberikan gambaran yang jelas tentang sejauh mana keberhasilan tercapai. Dengan memantau KPI secara rutin, manajemen dapat mengidentifikasi area di mana karyawan mungkin memerlukan pelatihan atau dukungan tambahan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya individu yang secara langsung berpengaruh terhadap pencapaian sasaran organisasi. Kinerja menunjukkan sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, baik dari segi kualitas maupun jumlah pekerjaan (Robbins and Judge, 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki sistem penilaian kinerja yang adil dan dapat diukur agar kontribusi karyawan bisa dievaluasi dengan tepat dan terstruktur. Sistem penilaian kinerja yang efektif juga membantu manajemen dalam mengenali kebutuhan pengembangan karyawan serta meningkatkan keseluruhan efisiensi kerja (Budianto et al., 2023). Indikator Kinerja Utama (KPI) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai tingkat pencapaian individu atau organisasi dalam meraih sasaran kerja sesuai dengan tujuan strategis. KPI berperan sebagai sarana untuk mengubah visi dan strategi organisasi menjadi ukuran kinerja yang konkret, terukur, dan dapat secara terus-menerus dipantau (Kaplan dan Norton, 2021). Di samping itu, KPI membantu organisasi dalam memusatkan perhatian pada elemen-elemen kunci keberhasilan sehingga proses penilaian kinerja dapat dilaksanakan dengan lebih terarah dan tepat (Parmenter, 2019).

Penerapan KPI memiliki peranan signifikan dalam meningkatkan performa karyawan karena memberikan panduan kerja yang jelas dan standar pencapaian yang mudah dipahami. KPI mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dan bertanggung jawab karena penilaian kinerja berdasarkan pada indikator yang dapat diukur dan objektif. Selain sebagai alat untuk evaluasi, KPI juga berfungsi sebagai alat strategis dalam sistem manajemen kinerja yang membantu menyelaraskan kinerja individu dengan sasaran organisasi. Dengan demikian, penerapan KPI yang dirancang dengan baik dan sesuai dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

3. Metodologi

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Menurut Page et al., (2021) *systematic literature review* adalah metode yang berupaya mengumpulkan semua bukti empiris yang telah ditentukan sebelumnya untuk menjawab suatu pertanyaan penelitian yang spesifik. Metode yang digunakan bersifat analisis deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2017). Data yang telah terkumpul melalui tabel, grafik, atau diagram, kemudian diinterpretasikan sesuai dengan topik yang diteliti. Penelitian ini menggunakan beragam literatur ilmiah yang berkaitan

dengan topik penelitian yang relevan yaitu membahas tentang peran *key performance indicator* (KPI) terhadap kinerja karyawan dari database *Lens.org*, *Google Scholar*, dan *Garuda Jurnal*. Proses pencarian data dimulai dengan membuat kata kunci pencarian agar memberikan gambaran cakupan dan batasan SLR. Selain itu, untuk mempermudah proses analisis dan sintesis hasil literatur, peneliti juga memanfaatkan bantuan kecerdasan buatan (AI) melalui platform ChatGPT guna mendukung pemahaman isi jurnal yang direview secara sistematis. Kata kunci yang terbentuk adalah “karyawan”, “key performance indicator”, “kinerja”. Setelah kata kunci terbentuk, langkah selanjutnya adalah mengembangkan berbagai istilah bahasa sebagai alternatif kata kunci lainnya untuk menemukan artikel jurnal yang relevan dengan topik penelitian, seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1: Terminologi Bahasa

Bahasa yang dipahami	Terminologi 1	Terminologi 2	Penggunaan Boolean Operator
Key Performance Indicator	KPI	Performance Metrics	“Key Performance Indicator” Or “KPI” Or “Performance Metrics”
Karyawan	Employee	Staff Atau Worker	“Karyawan” OR “Employee” OR “Staff” OR “Worker”
Kinerja	Job Performance	Work Productivity	“Kinerja” OR “Job Performance” OR “Productivity”
Peran KPI Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	The Role Of Key Performance Indicators In Improving Employee Performance	KPI Impact On Employee Performance-	(“Role Of Key Performance Indicators” OR “KPI Impact”) AND (“Employee Performance” OR “KPI Impact On Employee Performance”)

4. Hasil dan Pembahasan

Pencarian literatur dilakukan menggunakan database *Lens.org*, *Google Scholar*, dan *Garuda Jurnal* berdasarkan kata kunci yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelusuran, diperoleh sebanyak 15 jurnal yang sesuai dengan topik penelitian. Selanjutnya, jurnal-jurnal tersebut direview lebih lanjut untuk mengidentifikasi temuan penelitian dan kontribusinya terhadap topik yang diteliti. Berikut ini adalah daftar artikel ilmiah atau jurnal hasil pencarian:

Tabel 2: Literatur Review

No	Judul	Penulis, Tahun	Metode	Hasil
1.	Pengaruh <i>Key Performance Indicators</i> Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga	(Haholongan et al., 2022)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa KPI merupakan faktor yang secara nyata memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
2.	Model Penilaian Kinerja	(Aziz et al., 2022)	Analisis kuantitatif	Menunjukkan bahwa desain KPI/personal BSC

	Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya)			meningkatkan prestasi kerja individu karena menautkan tujuan individu dan organisasi serta membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
3.	Peran KPI Dalam Mendorong Kinerja Karyawan dan Produktivitas Organisasi	(Sudaryanto, 2024)	Kualitatif deskriptif	KPI berperan penting untuk memberi arah jelas, meningkatkan motivasi & engagement, komunikasi, akuntabilitas, dan produktivitas organisasi.
4.	Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Key Performance Indicator di CV MJ	(Hafidz et al., 2025)	Deskriptif kualitatif	Penilaian berbasis KPI kompetensi atau perilaku dirancang untuk meningkatkan objektivitas penilaian kinerja, dibanding cara tradisional yang kurang objektif atau subjektif.
5.	Pengaruh Key Performance Index Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan	(Muhammad Aditya et al., 2024)	Literatur review	KPI dipahami sebagai instrumen penting dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Memberi kerangka teoritis untuk menjelaskan hubungan KPI, motivasi, dan kinerja.
6.	Peran key performance indicator (KPI) dalam meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit: Literature Review	(Hafidz et al., 2025)	Literatur Review	Hubungan KPI dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit sangat diperlukan. KPI dapat mengukur kinerja rumah sakit agar menjadi efektif dan efisien sehingga tidak terjadinya kegagalan dalam pengukuran kinerja.
7.	Konsep dan Penerapan Key Performance Indicator Pada Perusahaan Jasa di Indonesia: Kajian Literatur	(Rahmatunnisa et al., 2024)	Literature Review	KPI membantu perusahaan mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien, menemukan peluang perbaikan, dan mengukur

				kemajuan menuju tujuan strategis.
8.	<i>The Impact of Using Key Performance Indicators on Employee Performance</i>	(Silalahi et al., 2024)	Kuantitatif survei karyawan di PT Sawitta Unggul Jaya	KPI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efektivitas KPI bergantung pada kejelasan indikator dan dukungan manajemen.
9.	Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis Key Performance Indicator (Kpi)	(Sholikha & Eko Pujianto, 2023)	Kuantitatif	KPI digunakan sebagai basis penilaian kinerja dan dianggap efektif untuk memonitor karyawan sesuai target produksi.
10.	<i>Analysis of Employee Performance Evaluated Based on Key Performance Indicators (KPI) and Human Resources Scorecard (HRSC) PT Fastana Logistik Indonesia Divisi Transport</i>	(Nisa et al., 2023)	Kuantitatif	Kombinasi KPI dan HR scorecard memberikan gambaran holistik tentang kinerja dan KPI terfokus membantu perbaikan metrik operasional.
11.	Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Menggunakan Key Performance Indikator	(Nurhasmul & Oktarina, 2025)	Deskriptif kualitatif	KPI berfungsi sebagai alat ukur yang sistematis untuk menilai kinerja individu dengan parameter yang jelas dan terukur,yang disesuaikan dengan tujuan strategis organisasi.

12.	Pengaruh Key Performance Index Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan	(Aditya, 2024)	Kuantitatif: survei/kuisi oner pada karyawan; analisis deskriptif & regresi.	KPI membantu menyelaraskan target & meningkatkan motivasi sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja.
13.	Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisataan Jawa Barat (Perseroda)	(Hersusetiyatia, 2024)	Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian menerapkan KPI ini sebagai dasar evaluasi kinerja karyawan melalui penilaian KPI yang sangat rinci dan sesuai dengan aspek-aspek yang dibutuhkan sehingga hal ini memicu perkembangan perusahaan diukur dengan parameter penilaian yang ada.
14.	Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review	(Triansyah et al., 2023)	Studi Literature Review	KPI disebut konsisten sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam banyak studi; merekomendasikan penerapan KPI yang tepat dan terukur
15.	Penerapan Key Performance Indicators dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	(Agustina & Nelson, 2025)	Kuantitatif, survei & analisis statistik pada sample organisasi.	KPI strategis dikaitkan dengan peningkatan efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan kinerja pegawai dan penekanan pada pelatihan dan komunikasi KPI.

Berdasarkan hasil *systematic literature review* dari lima belas jurnal sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa penerapan Key Performance Indicator (KPI) memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rutinaias, (2022) dimana KPI berfungsi sebagai alat ukur yang terstruktur dan konsisten untuk menilai pencapaian kinerja karyawan menurut target perusahaan. Dengan adanya KPI, manajemen dapat memonitor apakah tujuan strategis dan operasional perusahaan sesuai dengan visi-misi telah tercapai melalui kinerja karyawan. Hal ini membantu memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai standar dan target, sehingga secara keseluruhan dapat meningkatkan performa perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sudaryanto, (2024) menemukan bahwa KPI berfungsi lebih dari sekadar alat ukur, namun KPI menetapkan arah yang jelas, meningkatkan motivasi dan keterlibatan, serta memungkinkan umpan balik konstruktif.

Sehingga mendorong komunikasi dan kolaborasi karena target bersama membuat departemen atau tim saling menyelaraskan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafidz et al., (2025) dimana dengan mengadopsi KPI penilaian menjadi lebih objektif dan adil yang memungkinkan pemberian reward berdasarkan prestasi kerja nyata. Hal ini penting sebagai transformasi sistem penilaian di perusahaan kecil atau menengah agar penilaian karyawan tidak bergantung persepsi, tetapi pada data konkret dan kinerja nyata. Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan oleh Muhammad Aditya et al., (2024) dimana KPI sebagai panduan tindakan, membantu karyawan dalam memahami ekspektasi, tanggung jawab, dan bagaimana peran mereka berkontribusi terhadap organisasi.

Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Aziz et al., (2022) KPI hanya bisa dilakukan pada level korporat, sehingga pada lingkungan kerja non-manufaktur atau institusi pendidikan dimana output tidak selalu berbentuk kuantitas produk, tapi juga aspek layanan, kompetensi, dan kontribusi jangka panjang tidak disarankan. Menurut kajian dari Yuniar et al., (2024) KPI berfungsi sebagai alat ukur performa yang membantu rumah sakit mengevaluasi seberapa baik mereka mencapai tujuan pelayanan. KPI memungkinkan rumah sakit untuk menilai efisiensi dan efektivitas layanan, serta kepuasan pasien. Sehingga KPI dapat digunakan pada aspek pelayanan di rumah sakit, jika KPI disusun secara tepat dan relevan terhadap layanan rumah sakit misalnya indikator tentang kecepatan pelayanan, kebersihan kepuasan pasien, kualitas perawatan maka KPI bisa menjadi tolok ukur yang valid untuk menilai dan mengarahkan perbaikan pelayanan.

Dari perspektif karyawan dan manajemen sdm, penerapan KPI juga terbukti meningkatkan kinerja dan produktivitas. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholikha & Eko Pujianto, (2023) mana penilaian kinerja berbasis KPI pada karyawan produksi pada CV tertentu, dapat meningkatkan hasil produksi dan target mingguan tidak hanya tercapai, tetapi kadang terlampaui. Penelitian yang dilakukan oleh Silalahi, (2024) menunjukkan bahwa penerapan Key Performance Indicators (KPI) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana hasil regresi sederhana menghasilkan persamaan $Y = 6,878 + 0,383X$ yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor KPI secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan ini menegaskan bahwa KPI mampu memberikan arah kerja yang jelas, meningkatkan motivasi, memperkuat akuntabilitas, serta membantu proses evaluasi kinerja secara objektif. Selain itu, KPI berperan sebagai alat manajerial yang mendorong efektivitas kerja dan perbaikan berkelanjutan karena karyawan mengetahui target yang harus dicapai dan standar performa yang diharapkan. Padan penelitian yang dilakukan oleh Rahmatunnisa et al., (2024) menyimpulkan bahwa ketika KPI dirancang dan diterapkan dengan tepat dalam konteks jasa dengan indikator yang relevan pada tujuan strategis perusahaan maka KPI mampu memberikan struktur dan kuantifikasi kinerja, mendorong inovasi, serta meningkatkan efisiensi operasional penerapan KPI yang relevan memungkinkan perusahaan jasa beradaptasi terhadap perubahan pasar dan mendukung pencapaian keberhasilan jangka panjang. Pada penelitian Aditya, (2024) dijelaskan bahwa KPI bukan sekadar alat evaluasi melainkan instrumen strategis untuk mengelola dan menyelaraskan kinerja individu atau departemen dengan tujuan organisasi.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Nisa et al., (2023) menunjukkan bahwa evaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan kombinasi Key Performance Indicators (KPI) dan HR Scorecard mampu memberikan penilaian yang lebih komprehensif karena kedua pendekatan tersebut tidak hanya mengukur output kinerja secara kuantitatif, tetapi juga aspek strategis seperti kompetensi, kontribusi terhadap tujuan organisasi, dan keselarasan dengan proses bisnis. Pada penelitian Nurhasmul & Oktarina, (2025) menunjukkan bahwa KPI memiliki pengaruh positif nyata terhadap penilaian kinerja pegawai artinya, dengan KPI aspek keberhasilan pekerjaan bisa diukur objektif dan penilaian menjadi lebih sistematis. Dengan demikian, penerapan KPI membantu menciptakan transparansi dalam harapan dan hasil kerja, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja pegawai di bank tersebut.

Pada penelitian Hersusetiyatia, (2024) menunjukkan bahwa KPI digunakan sebagai dasar untuk reward dan punishment misalnya, karyawan yang memenuhi target mendapatkan reward, sementara yang tidak memenuhi (atau terlambat mengisi KPI) bisa mendapat nilai 0 dan kehilangan hak atas reward. Hal ini menunjukkan bahwa KPI bisa berfungsi sebagai alat kontrol dan pendorong akuntabilitas serta disiplin kerja, yang pada akhirnya mendukung tercapainya target perusahaan. Selain itu pada penelitian Triansyah et al., (2023) menjelaskan dalam banyak studi yang dianalisis, penerapan KPI muncul sebagai salah satu praktik manajemen yang konsisten membantu menjaga standar kinerja membantu organisasi dalam memonitor output, kualitas kerja, dan konsistensi. Hal ini menunjukkan bahwa KPI tidak berdiri sendiri, melainkan bagian dari ekosistem manajemen kinerja yang lebih luas.

Hal ini dikuatkan pada penelitian yang dilakukan oleh Agustina & Nelson, (2025) menunjukkan bahwa penerapan KPI yang mencakup indikator seperti kehadiran, kecepatan layanan, kebersihan, kerja sama tim, dan kepuasan pelanggan mampu menjadi alat ukur kinerja yang efektif sekaligus sumber motivasi bagi karyawan; dengan KPI yang jelas dan terukur, karyawan memperoleh pemahaman lebih baik tentang peran dan tanggung jawab mereka, menghasilkan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif sebagai konsekuensinya, efisiensi operasional meningkat, layanan lebih konsisten, kepuasan pelanggan membaik, dan keterlibatan karyawan meningkat sehingga KPI secara signifikan mendukung peningkatan kinerja karyawan serta mendorong performa bisnis secara keseluruhan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* terhadap lima belas artikel ilmiah yang membahas peran *Key Performance Indicator* (KPI) dalam meningkatkan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa penerapan KPI memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor organisasi. KPI terbukti mampu memberikan arah kerja yang jelas, meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, memperkuat akuntabilitas, serta meningkatkan objektivitas dalam proses penilaian kinerja. Selain berfungsi sebagai alat ukur, KPI juga berperan sebagai instrumen strategis yang membantu manajemen menyelaraskan kinerja individu dengan tujuan organisasi. KPI yang dirancang secara tepat dan relevan dengan karakteristik organisasi dapat mendorong efisiensi operasional, meningkatkan produktivitas, serta mendukung perbaikan kinerja secara berkelanjutan. Namun demikian, efektivitas KPI sangat bergantung pada kejelasan indikator, dukungan manajemen, komunikasi yang baik, serta kesesuaian dengan konteks dan jenis organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa KPI bukan hanya alat evaluasi kinerja, tetapi juga merupakan bagian penting dari sistem manajemen kinerja yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang dan mengimplementasikan KPI secara lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Daftar Referensi

- Aditya, M. (2024). *Pengaruh Key Performance Index Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. 2(1).
- Agustina, E., & Nelson, A. (2025). Penerapan Key Performance Indicators dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Kepada ...*, 6(1).
- Astuti, N. A., & Puspasari, A. (2025). *Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Pelaporan KPI (Key Performance Indicator) Mingguan Terhadap Produktivitas Kerja pada Masa Transisi Digital di PT Wahana Internet Nusantara*. 4, 1-15.
- Asyhabira, S., Nugraha, E., Patra, O., & Suryana, H. (2025). Usaha Peningkatan Key Performance Indicators (Kpi) Di Pt. Ptm Melalui Program Pelatihan Dan Motivasi Karyawan. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(5), 65-75.
- Aziz, N., Dewanto, I. J., Raya, U. T., Studi, P., Informatika, T., & Raya, U. T. (2022). *Model Penilaiann Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya)*. 1(2), 168-177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Bianco, R. A., Nurcahyawati, V., & Soebijono, T. (2023). Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicator. *Jurnal Ilmu Komputer*, 16(1).
- Budianto, E., Sanosra, A., Martini G, N. N. P., & Qomariah, N. (2023). Peran Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1). <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.8064>
- Dama, M. Z., Rahmawati, S., & Sayekti, A. (2022). Pengaruh Penilaian Kerja (KPI) dan Kesesuaian KPI Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional PTPN VIII. *Paulus Journal of Management Research*, 1(2).
- Greenberg, J. (1990). *Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow*. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Hafidz, M., Dwi, Y., & Ajir, J. M. (2025). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Key. *JITU (Jurnal Ilmiah Teknik Unida)*, 6(1), 19-25.
- Hafzah, T. (2024). *The Influence of Work Dynamics, Organizational Culture on Employee Performance Through KPI*. 4(2), 151-169.
- Haholongan, R., Sakti, S. H., Diana, A. L., & Yusuf, M. (2022). *Pengaruh Key Performance Indicators Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga*. 2(8), 2763-2768.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Hersusetiyatia, et. al. (2024). *Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda) Jaswita Jabar memaksimalkan penilaian kinerja karyawan dengan menerapkan Key Performance Indicator analyze Employee Perfor*. 4(1). <https://doi.org/10.32897/dimmensi.v4i1.3411>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001a). The Strategy- Focused Organization - Summary. *Soundview Executive Book Summaries*, 23(1), 1-8.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001b). *Transforming the Balanced Scorecard from Performance Measurement to Strategic Management : Part I*. 15(1), 87-104.
- Khoirunnisaa, A., Suroso, & Angela, F. P. (2024). Pengaruh Penilaian KPI (Key Performance Indicator) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tongwei Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2).
- Locke, E. A., Latham, G. P., & Edwin, A. (2002). *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation*. 57(9), 705-717. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.57.9.705>
- Mangkunegara, A. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. *Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke Sebelas, Bandung*. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Muhammad Aditya, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Pengaruh Key Performance Index Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.59603/masman.v2i1.317>
- Nisa, A. K., Suherman, E., Anggela, F. P., Buana, U., & Karawang, P. (2023). *Analysis of Employee Performance Evaluated Based on Key Performance Indicators (KPI) and Human Resources Scorecard (HRSC) PT Fastana Logistik Indonesia Divisi Transport*. 10(2), 353-364.
- Nonzha Anita, & Etika Sabariah. (2023). Pengaruh Key Performance Indicator (Kpi) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tazbiya Brands. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(4).

<https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i4.1440>

- Nurhasmul, H., & Oktarina, T. (2025). *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Menggunakan Key Performance Indikator*. 6(2), 1309-1318.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *The BMJ*, 372, 1-20. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Parmenter, D. (2019). Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs: Fourth Edition. In *Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs: Fourth Edition*. <https://doi.org/10.1002/9781119620785>
- Rahmatunnisa, I., Alycia, C. P., Maharani, R., Hilmi, R. A. R., Setiawati, H., Ramdani, M. R., & Anwar, S. (2024). Konsep dan Penerapan Key Performance Indicator Pada Perusahaan Jasa di Indonesia: Kajian Literatur. *Karimah Tauhid*, 3(6). <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i6.13975>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition. In *Pearson Education Limited*.
- Rutinaias, H. (2022). *pengaruh key performance indicator terhadap kinerja karyawan perusahaan peralatan rumah tangga*. 2(8), 2763-2768.
- Sholikha, R., & Eko Pujiyanto, W. (2023). PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PRODUKSI BERBASIS KEY PERFORMANCE INDIKATORS (KPI). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.51903/jimeb.v2i2.599>
- Silalahi, M. et. al. (2024). *The Impact of Using Key Performance Indicators on Employee Performance*. 0, 7-12.
- Silalahi, M., Panjaitan, P. D., Putra, H. S., Ambarita, M. H., & Simatupang, S. (2024). The Impact of Using Key Performance Indicators on Employee Performance. In *Sarcouncil Journal of Economics and Business Management* (Vol. 03, Issue 09).
- Sudaryanto. (2024). *Peran KPI Dalam Mendorong Kinerja Karyawan Dan Produktivitas Organisasi*. 1(2), 61-72.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D). Bandung: Alfabeta. *Jurnal Governansi*, 5(2).
- Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). *Factors Affecting Employee Performance : A Systematic Review*. 1(May), 150-159.
- Yuniar, V. R., Zabina, K. A., Zakiah, M. N., & Wulansari, A. (2024). *Peran Key Performance Indicators (KPI) dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit : Literature Review*. 06(02), 72-86.
- Aditya, M. (2024). *Pengaruh Key Performance Index Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. 2(1).
- Agustina, E., & Nelson, A. (2025). Penerapan Key Performance Indicators dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Kepada ...*, 6(1).
- Astuti, N. A., & Puspasari, A. (2025). *Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Pelaporan KPI (Key Performance Indicator) Mingguan Terhadap Produktivitas Kerja pada Masa Transisi Digital di PT Wahana Internet Nusantara*. 4, 1-15.
- Asyhabira, S., Nugraha, E., Patra, O., & Suryana, H. (2025). Usaha Peningkatan Key Performance Indicators (Kpi) Di Pt. Ptm Melalui Program Pelatihan Dan Motivasi Karyawan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(5), 65-75.
- Aziz, N., Dewanto, I. J., Raya, U. T., Studi, P., Informatika, T., & Raya, U. T. (2022). *Model Penilaiann Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya)*. 1(2), 168-177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Bianco, R. A., Nurcahyawati, V., & Soebijono, T. (2023). Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicator. *Jurnal Ilmu Komputer*, 16(1).
- Budianto, E., Sanosra, A., Martini G, N. N. P., & Qomariah, N. (2023). Peran Analisis Jabatan, Evaluasi Jabatan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1). <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.8064>
- Dama, M. Z., Rahmawati, S., & Sayekti, A. (2022). Pengaruh Penilaian Kerja (KPI) dan Kesesuaian KPI Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional PTPN VIII. *Paulus Journal of Management Research*,

1(2).

- Greenberg, J. (1990). *Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow*. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Hafidz, M., Dwi, Y., & Ajir, J. M. (2025). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunkan Key. *JITU (Jurnal Ilmiah Teknik Unida)*, 6(1), 19-25.
- Hafzah, T. (2024). *The Influence of Work Dynamics, Organizational Culture on Employee Performance Through KPI*. 4(2), 151-169.
- Haholongan, R., Sakti, S. H., Diana, A. L., & Yusuf, M. (2022). *Pengaruh Key Performance Indicators Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga*. 2(8), 2763-2768.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Hersusetiyatia, et. al. (2024). *Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda) Jaswita Jabar memaksimalkan penilaian kinerja karyawan dengan menerapkan Key Performance Indicator analyze Employee Perfor*. 4(1). <https://doi.org/10.32897/dimmensi.v4i1.3411>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001a). The Strategy- Focused Organization - Summary. *Soundview Executive Book Summaries*, 23(1), 1-8.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001b). *Transforming the Balanced Scorecard from Performance Measurement to Strategic Management : Part I*. 15(1), 87-104.
- Khoirunnisaa, A., Suroso, & Angela, F. P. (2024). Pengaruh Penilaian KPI (Key Performance Indicator) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tongwei Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2).
- Locke, E. A., Latham, G. P., & Edwin, A. (2002). *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation*. 57(9), 705-717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Mangkunegara, A. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. *Jurnal Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Cetakan Ke Sebelas, Bandung*. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>
- Muhammad Aditya, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Pengaruh Key Performance Index Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.59603/masman.v2i1.317>
- Nisa, A. K., Suherman, E., Anggela, F. P., Buana, U., & Karawang, P. (2023). *Analysis of Employee Performance Evaluated Based on Key Performance Indicators (KPI) and Human Resources Scorecard (HRSC) PT Fastana Logistik Indonesia Divisi Transport*. 10(2), 353-364.
- Nonzha Anita, & Etika Sabariah. (2023). Pengaruh Key Performance Indicator (Kpi) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tazbiya Brands. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(4). <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i4.1440>
- Nurhasmul, H., & Oktarina, T. (2025). *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Menggunakan Key Performance Indikator*. 6(2), 1309-1318.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *The BMJ*, 372, 1-20. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Parmenter, D. (2019). Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs: Fourth Edition. In *Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs: Fourth Edition*. <https://doi.org/10.1002/9781119620785>
- Rahmatunnisa, I., Alycia, C. P., Maharani, R., Hilmi, R. A. R., Setiawati, H., Ramdani, M. R., & Anwar, S. (2024). Konsep dan Penerapan Key Performance Indicator Pada Perusahaan Jasa di Indonesia: Kajian Literatur. *Karimah Tauhid*, 3(6). <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i6.13975>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. In *Pearson Education Limited*.
- Rutinaias, H. (2022). *pengaruh key performance indicator terhadap kinerja karyawan perusahaan peralatan rumah tangga*. 2(8), 2763-2768.
- Sholikha, R., & Eko Pujiyanto, W. (2023). Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis Key Performance Indicators (KPI). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.51903/jimeb.v2i2.599>

- Silalahi, M. et. al. (2024). *The Impact of Using Key Performance Indicators on Employee Performance*. 0, 7-12.
- Silalahi, M., Panjaitan, P. D., Putra, H. S., Ambarita, M. H., & Simatupang, S. (2024). The Impact of Using Key Performance Indicators on Employee Performance. In *Sarcouncil Journal of Economics and Business Management* (Vol. 03, Issue 09).
- Sudaryanto. (2024). *Peran KPI Dalam Mendorong Kinerja Karyawan Dan Produktivitas Organisasi*. 1(2), 61-72.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta. *Jurnal Governansi*, 5(2).
- Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). *Factors Affecting Employee Performance : A Systematic Review*. 1(May), 150-159.
- Yuniar, V. R., Zabina, K. A., Zakiah, M. N., & Wulansari, A. (2024). *Peran Key Performance Indicators (KPI) dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit : Literature Review*. 06(02), 72-86.