

IMPLEMENTASI KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) SEBAGAI INSTRUMEN MANAJEMEN KINERJA STRATEGIS DALAM ORGANISASI

Muhamad Rizal Maulana¹, Viana Masriyani Febrianti², Audya Shalma Alfia Devita³, Tetty Sufianty Zafar⁴

^{1 2 3 4}Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

ARTICLE INFO

Article history:

Received Januari 2026

Revised Januari 2026

Accepted Januari 2026

Available Januari 2026

muhamadrizalm355@gmail.com

m.odeyodeyy22@gmail.com

vianamasriyani16@gmail.com

tetty@ummi.ac.id

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu Bangsa Institute

ABSTRAK

Penerapan manajemen kinerja yang efektif menjadi kebutuhan strategis bagi organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan dan tuntutan pencapaian tujuan jangka panjang. Salah satu instrumen yang banyak digunakan dalam sistem manajemen kinerja adalah *Key Performance Indicator* (KPI), yang berfungsi sebagai alat ukur utama untuk menilai tingkat pencapaian sasaran strategis organisasi secara objektif dan terukur. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji implementasi KPI sebagai instrumen manajemen kinerja strategis dalam organisasi serta perannya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan menelaah jurnal ilmiah yang relevan dengan topik KPI, manajemen kinerja, dan kinerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa KPI berperan penting dalam menyelaraskan aktivitas operasional dengan strategi organisasi, meningkatkan fokus kerja karyawan, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis kinerja (Bigwanto et al., 2024; Vuong & Nguyen, 2022). Selain itu, penerapan KPI yang tepat terbukti mampu meningkatkan

objektivitas penilaian kinerja dan produktivitas karyawan (Sudaryanto, 2024; Khoirunnisaa et al., 2024). Namun demikian, implementasi KPI juga menghadapi berbagai tantangan, seperti pemilihan indikator yang tidak relevan, keterbatasan kualitas data, serta kurangnya pemahaman dan keterlibatan karyawan (Suriyanti et al., 2025). Oleh karena itu, keberhasilan implementasi KPI sangat dipengaruhi oleh komitmen pimpinan, dukungan sistem informasi, serta integrasi KPI dengan kerangka manajemen strategis organisasi, seperti *Balanced Scorecard* (Pujiastuti, 2024; Nofiyanti et al., 2024). Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi organisasi dalam mengoptimalkan penerapan KPI sebagai instrumen manajemen kinerja strategis.

Kata Kunci: Tata Kelola Kolaboratif; Desain Kelembagaan; Program Desa Devisa

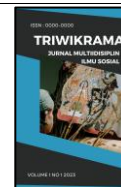
PENDAHULUAN

Manajemen kinerja merupakan aspek strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang secara efektif dan berkelanjutan. Dalam lingkungan organisasi yang semakin dinamis, kompleks, dan kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki sistem manajemen kinerja yang mampu memastikan seluruh aktivitas operasional berjalan selaras dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Manajemen kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi hasil kerja, tetapi juga sebagai mekanisme perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan strategis yang berorientasi pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Salah satu instrumen utama dalam sistem manajemen kinerja adalah *Key Performance Indicator* (KPI). KPI digunakan sebagai indikator kuantitatif untuk mengukur tingkat pencapaian sasaran strategis organisasi secara objektif dan terukur. Penerapan KPI memungkinkan organisasi

*Corresponding author

E-mail addresses: zukhrufi@gmail.com



untuk menerjemahkan strategi ke dalam target kinerja yang jelas, sehingga memudahkan proses pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Bigwanto et al. (2024) menyatakan bahwa KPI memiliki peran penting dalam memastikan efektivitas implementasi strategi karena mampu menghubungkan tujuan strategis dengan aktivitas operasional yang dilakukan oleh unit kerja maupun individu dalam organisasi.

Selain berfungsi sebagai alat pengukuran, KPI juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sistem penilaian berbasis KPI memberikan kejelasan mengenai standar kinerja dan ekspektasi organisasi, sehingga karyawan dapat memfokuskan upaya kerja pada aspek-aspek yang paling berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sudaryanto (2024) menegaskan bahwa penerapan KPI yang tepat dapat meningkatkan fokus kerja, objektivitas penilaian kinerja, serta produktivitas karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Khoirunnisaa et al. (2024) yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis KPI berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama apabila didukung oleh budaya organisasi yang kuat dan sistem manajemen yang transparan.

Dalam perspektif strategis, KPI berperan sebagai penghubung antara strategi organisasi, sasaran strategis, dan proses pengukuran kinerja. KPI membantu organisasi memastikan bahwa aktivitas harian yang dilakukan oleh karyawan tetap selaras dengan arah strategis yang telah ditetapkan. Vuong dan Nguyen (2022) menjelaskan bahwa sistem pengukuran kinerja yang efektif, termasuk KPI, memungkinkan organisasi untuk menyelaraskan tujuan strategis dengan kinerja karyawan secara sistematis, sehingga organisasi dapat memonitor pencapaian kinerja secara lebih terarah dan terukur.

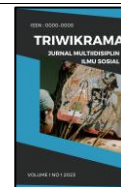
Meskipun demikian, implementasi KPI dalam organisasi tidak terlepas dari berbagai tantangan. Tantangan yang sering dihadapi antara lain pemilihan indikator kinerja yang kurang relevan, kualitas data yang tidak andal, kurangnya pemahaman karyawan terhadap KPI, serta rendahnya keterlibatan stakeholder dalam proses perumusan dan evaluasi KPI. Suriyanti et al. (2025) mengungkapkan bahwa kegagalan implementasi KPI sering kali disebabkan oleh ketidaksesuaian antara indikator yang digunakan dengan strategi organisasi serta lemahnya sistem monitoring dan evaluasi kinerja. Kondisi tersebut dapat menyebabkan KPI tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja, bahkan hanya menjadi alat administratif semata.

Di sisi lain, berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi KPI sangat dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti komitmen pimpinan, dukungan sistem informasi, ketersediaan sumber daya, serta integrasi KPI ke dalam kerangka manajemen strategis organisasi. Pujiastuti (2024) menekankan bahwa integrasi KPI dengan pendekatan Balanced Scorecard dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja dan memastikan keseimbangan antara indikator keuangan dan non-keuangan. Selain itu, studi literatur yang dilakukan oleh Nofiyanti et al. (2024) menyimpulkan bahwa KPI akan berfungsi secara optimal sebagai instrumen strategis apabila dirancang secara sistematis, dikomunikasikan dengan baik, dan dievaluasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai implementasi KPI sebagai instrumen manajemen kinerja strategis menjadi penting untuk dibahas secara mendalam. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran KPI dalam mendukung manajemen kinerja strategis organisasi, serta mengidentifikasi tantangan dan faktor penentu keberhasilan implementasinya. Dengan pendekatan studi literatur, diharapkan artikel ini dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis bagi organisasi dalam mengoptimalkan penerapan KPI guna meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan secara berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Kinerja



Manajemen kinerja merupakan proses sistematis yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan individu, tim, dan organisasi selaras dengan strategi organisasi secara keseluruhan. Manajemen kinerja mencakup tahapan perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, serta tindak lanjut perbaikan kinerja. Dalam konteks strategis, manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses pencapaian kinerja yang berkelanjutan. Vuong dan Nguyen (2022) menjelaskan bahwa sistem manajemen kinerja yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengintegrasikan tujuan strategis ke dalam aktivitas kerja sehari-hari melalui indikator kinerja yang terukur dan dapat dipantau secara periodik.

Manajemen kinerja juga berperan sebagai alat pengendalian strategis yang membantu organisasi dalam mengidentifikasi kesenjangan antara target dan realisasi kinerja. Melalui sistem pengukuran kinerja yang jelas, organisasi dapat melakukan evaluasi berbasis data dan mengambil keputusan yang lebih objektif. Bigwanto et al. (2024) menegaskan bahwa keberhasilan manajemen kinerja sangat bergantung pada kejelasan indikator kinerja serta kesesuaiannya dengan strategi organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Selain itu, manajemen kinerja memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan. Sistem manajemen kinerja yang terstruktur memberikan kejelasan peran, tanggung jawab, dan ekspektasi kinerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih fokus dan produktif. Sudaryanto (2024) menyatakan bahwa penerapan manajemen kinerja berbasis indikator kinerja yang jelas mampu meningkatkan produktivitas karyawan karena kinerja dinilai secara objektif dan transparan. Oleh karena itu, manajemen kinerja menjadi fondasi penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

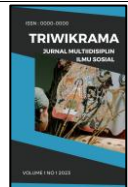
Key Performance Indicator (KPI)

Key Performance Indicator (KPI) merupakan indikator utama yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian sasaran strategis organisasi secara kuantitatif dan terukur. KPI berfungsi sebagai alat untuk menerjemahkan tujuan strategis ke dalam target kinerja yang spesifik, sehingga memudahkan proses pemantauan dan evaluasi kinerja. Vuong dan Nguyen (2022) menyebutkan bahwa KPI merupakan elemen penting dalam sistem pengukuran kinerja karena mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

KPI yang efektif harus memenuhi kriteria tertentu, seperti relevan dengan strategi organisasi, dapat diukur, mudah dipahami, dan memiliki batas waktu pencapaian yang jelas. Bigwanto et al. (2024) menekankan bahwa pemilihan KPI yang tepat akan membantu organisasi dalam memonitor kinerja secara akurat serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Sebaliknya, KPI yang tidak relevan berpotensi menimbulkan distorsi penilaian kinerja dan menghambat pencapaian tujuan strategis organisasi.

Dalam praktiknya, KPI tidak hanya digunakan sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana komunikasi kinerja. KPI memberikan informasi yang jelas kepada karyawan mengenai prioritas kerja dan kontribusi yang diharapkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sudaryanto (2024) menjelaskan bahwa KPI yang dikomunikasikan dengan baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong peningkatan kinerja karena karyawan memahami indikator keberhasilan yang digunakan dalam penilaian kinerja mereka.

KPI dan Kinerja Karyawan



Hubungan antara KPI dan kinerja karyawan menjadi fokus penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia. KPI digunakan sebagai dasar dalam sistem penilaian kinerja untuk mengukur kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja berbasis KPI dinilai lebih objektif karena menggunakan indikator yang terukur dan dapat diverifikasi. Khoirunnisaa et al. (2024) menemukan bahwa sistem penilaian kinerja berbasis KPI berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama ketika indikator kinerja disusun secara adil dan transparan.

Penerapan KPI juga berdampak pada peningkatan motivasi dan fokus kerja karyawan. Dengan adanya target kinerja yang jelas, karyawan cenderung lebih terarah dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang dicapai. Sudaryanto (2024) menyatakan bahwa KPI mampu meningkatkan produktivitas karyawan karena memberikan kejelasan sasaran kerja dan standar penilaian yang digunakan oleh organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa KPI berperan sebagai alat penggerak kinerja, bukan sekadar alat evaluasi.

Namun demikian, efektivitas KPI dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pemahaman dan penerimaan karyawan terhadap sistem KPI yang diterapkan. Suriyanti et al. (2025) mengungkapkan bahwa kurangnya pemahaman karyawan terhadap KPI dapat menyebabkan resistensi dan menurunkan efektivitas sistem penilaian kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa KPI disosialisasikan dengan baik dan dipahami oleh seluruh karyawan agar dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja.

KPI sebagai Instrumen Manajemen Kinerja Strategis

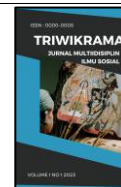
Dalam perspektif strategis, KPI berperan sebagai instrumen yang menghubungkan strategi organisasi dengan pengukuran kinerja. KPI membantu organisasi memastikan bahwa aktivitas operasional yang dilakukan oleh individu dan unit kerja selaras dengan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Vuong dan Nguyen (2022) menegaskan bahwa sistem KPI yang terintegrasi dengan strategi organisasi memungkinkan organisasi untuk memonitor pencapaian strategi secara berkelanjutan dan melakukan penyesuaian apabila terjadi deviasi.

Integrasi KPI ke dalam kerangka manajemen strategis, seperti Balanced Scorecard, dapat memperkuat peran KPI sebagai instrumen pengendalian kinerja. Pujiastuti (2024) menyatakan bahwa penggunaan Balanced Scorecard yang didukung oleh KPI mampu meningkatkan akuntabilitas kinerja serta menjaga keseimbangan antara indikator keuangan dan non-keuangan. Dengan demikian, KPI tidak hanya berfokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Studi literatur yang dilakukan oleh Nofiyanti et al. (2024) menyimpulkan bahwa KPI akan efektif sebagai instrumen manajemen kinerja strategis apabila dirancang secara sistematis, relevan dengan strategi organisasi, serta didukung oleh komitmen pimpinan dan sistem informasi yang memadai. Selain itu, evaluasi KPI secara berkala diperlukan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan tetap relevan dengan dinamika lingkungan organisasi. Oleh karena itu, KPI memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur untuk mengkaji implementasi *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai instrumen manajemen kinerja strategis dalam organisasi. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami konsep, peran, serta implikasi penerapan KPI berdasarkan kajian teoritis dan temuan empiris dari berbagai penelitian sebelumnya. Studi literatur memungkinkan peneliti memperoleh



pemahaman yang komprehensif mengenai KPI tanpa melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung, namun tetap berlandaskan pada sumber ilmiah yang kredibel dan relevan.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari jurnal ilmiah yang membahas topik manajemen kinerja, KPI, kinerja karyawan, serta KPI sebagai instrumen strategis organisasi. Jurnal-jurnal tersebut dipilih berdasarkan kriteria relevansi topik, keterkinian publikasi, serta ketersediaan akses penuh dalam bentuk PDF. Pemilihan literatur dilakukan secara selektif untuk memastikan bahwa sumber yang digunakan memiliki kontribusi signifikan terhadap pembahasan implementasi KPI dalam organisasi (Bigwanto et al., 2024; Vuong & Nguyen, 2022).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran dan penelaahan dokumen berupa artikel jurnal ilmiah. Setiap artikel dianalisis untuk mengidentifikasi konsep utama, temuan penelitian, serta implikasi penerapan KPI terhadap manajemen kinerja dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan ke dalam beberapa tema utama, yaitu konsep manajemen kinerja, definisi dan karakteristik KPI, hubungan KPI dengan kinerja karyawan, serta peran KPI sebagai instrumen manajemen kinerja strategis (Sudaryanto, 2024; Khoirunnisaa et al., 2024).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis isi (*content analysis*). Analisis dilakukan dengan cara membandingkan, menginterpretasikan, dan mensintesis temuan-temuan dari berbagai literatur untuk memperoleh gambaran yang utuh dan sistematis mengenai implementasi KPI. Proses analisis meliputi tahap reduksi data, penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif, serta penarikan kesimpulan secara induktif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, kesamaan, dan perbedaan pandangan antarpenelitian terkait efektivitas penerapan KPI dalam organisasi (Nofiyanti et al., 2024).

Untuk menjaga validitas dan keandalan hasil kajian, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan hasil kajian dari berbagai jurnal yang memiliki fokus pembahasan serupa. Selain itu, penggunaan literatur dari jurnal nasional dan internasional diharapkan dapat memperkaya perspektif dan meningkatkan kualitas analisis. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran konseptual yang kuat mengenai implementasi KPI sebagai instrumen manajemen kinerja strategis, serta memberikan rekomendasi yang relevan bagi organisasi dalam mengoptimalkan sistem manajemen kinerja (Suriyanti et al., 2025; Pujiastuti, 2024).

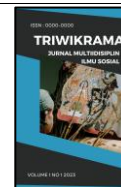
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa implementasi *Key Performance Indicator* (KPI) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung manajemen kinerja strategis organisasi. KPI berfungsi sebagai instrumen utama yang menghubungkan strategi organisasi dengan aktivitas operasional serta kinerja karyawan. Melalui KPI, tujuan strategis yang bersifat abstrak dapat diterjemahkan ke dalam target kinerja yang konkret, terukur, dan dapat dipantau secara sistematis. Bigwanto et al. (2024) menegaskan bahwa KPI memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan strategi secara berkelanjutan dan melakukan tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan dari target yang telah ditetapkan.

Selain sebagai alat penyelarasan strategi, KPI juga berperan dalam meningkatkan efektivitas sistem manajemen kinerja. Sistem pengukuran kinerja berbasis KPI membantu organisasi memantau pencapaian kinerja secara objektif dan berbasis data. Vuong dan Nguyen (2022) menyatakan bahwa penggunaan KPI dalam sistem manajemen kinerja memungkinkan organisasi untuk menyelaraskan tujuan strategis dengan kinerja individu dan unit kerja secara lebih

*Corresponding author

E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com



terstruktur. Dengan demikian, KPI tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian strategis yang membantu organisasi menjaga konsistensi arah pencapaian tujuan.

Dalam konteks sumber daya manusia, penerapan KPI terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. KPI memberikan kejelasan mengenai standar kerja dan target yang harus dicapai, sehingga karyawan dapat memfokuskan upaya kerja pada aspek-aspek yang paling berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Sudaryanto (2024) menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja berbasis KPI mampu meningkatkan fokus kerja dan produktivitas karyawan karena kinerja dinilai berdasarkan indikator yang jelas dan terukur. Hal ini sejalan dengan temuan Khoirunnisaa et al. (2024) yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis KPI berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama ketika indikator kinerja disusun secara adil dan transparan.

Namun demikian, efektivitas penerapan KPI sangat bergantung pada pemahaman dan keterlibatan karyawan. Kurangnya pemahaman terhadap KPI dapat menimbulkan resistensi dan menurunkan efektivitas sistem manajemen kinerja. Suriyanti et al. (2025) mengungkapkan bahwa salah satu tantangan utama dalam implementasi KPI adalah minimnya pemahaman karyawan terhadap tujuan dan manfaat KPI, sehingga KPI sering dipersepsikan sebagai alat administratif semata. Oleh karena itu, sosialisasi yang efektif dan komunikasi yang berkelanjutan menjadi faktor penting agar KPI dapat diterima dan dijalankan secara optimal oleh seluruh karyawan.

Selain faktor sumber daya manusia, keberhasilan implementasi KPI juga dipengaruhi oleh kesesuaian indikator dengan strategi organisasi. KPI yang tidak relevan atau tidak selaras dengan tujuan strategis berpotensi menyebabkan distorsi dalam penilaian kinerja. Nofiyanti et al. (2024) menegaskan bahwa KPI harus dirancang secara sistematis dan relevan dengan strategi organisasi agar dapat berfungsi sebagai instrumen manajemen kinerja strategis. Pemilihan indikator yang tepat akan membantu organisasi dalam mengidentifikasi area perbaikan kinerja serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat.

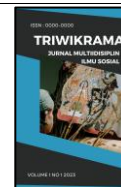
Integrasi KPI dengan kerangka manajemen strategis yang komprehensif juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas KPI. Pujiastuti (2024) menyatakan bahwa penggunaan KPI yang terintegrasi dengan Balanced Scorecard dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi serta menjaga keseimbangan antara indikator keuangan dan non-keuangan. Integrasi ini memungkinkan organisasi untuk tidak hanya berorientasi pada pencapaian jangka pendek, tetapi juga mendukung keberlanjutan kinerja jangka panjang.

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa KPI memiliki peran strategis dalam manajemen kinerja organisasi apabila dirancang dan diimplementasikan secara tepat. KPI yang selaras dengan strategi organisasi, dikomunikasikan secara efektif, serta didukung oleh komitmen pimpinan dan sistem informasi yang memadai, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara berkelanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa KPI bukan sekadar alat ukur kinerja, tetapi merupakan instrumen strategis yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa *Key Performance Indicator* (KPI) memiliki peran yang sangat strategis dalam sistem manajemen kinerja organisasi. KPI berfungsi sebagai instrumen utama yang menghubungkan strategi organisasi dengan aktivitas operasional serta kinerja individu dan unit kerja. Melalui KPI, tujuan strategis organisasi dapat diterjemahkan ke dalam target kinerja yang jelas, terukur, dan dapat dipantau secara sistematis, sehingga



memudahkan organisasi dalam melakukan evaluasi dan pengendalian kinerja secara berkelanjutan (Bigwanto et al., 2024; Vuong & Nguyen, 2022).

Kajian ini juga menunjukkan bahwa penerapan KPI yang tepat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sistem penilaian kinerja berbasis KPI mampu meningkatkan fokus kerja, objektivitas penilaian, serta produktivitas karyawan karena kinerja diukur berdasarkan indikator yang transparan dan terukur (Sudaryanto, 2024; Khoirunnisaa et al., 2024). Dengan adanya KPI, karyawan memiliki kejelasan mengenai standar kerja dan ekspektasi organisasi, sehingga dapat mengarahkan upaya kerja secara lebih efektif.

Namun demikian, implementasi KPI tidak terlepas dari berbagai tantangan, seperti pemilihan indikator yang kurang relevan, keterbatasan kualitas data, serta kurangnya pemahaman dan keterlibatan karyawan. Apabila tidak dirancang dan dikomunikasikan dengan baik, KPI berpotensi hanya menjadi alat administratif tanpa memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja (Suriyanti et al., 2025; Nofiyanti et al., 2024). Oleh karena itu, KPI perlu diintegrasikan secara strategis ke dalam sistem manajemen kinerja organisasi agar dapat memberikan nilai tambah yang nyata.

Secara keseluruhan, implementasi KPI sebagai instrumen manajemen kinerja strategis akan berjalan efektif apabila didukung oleh keselarasan dengan strategi organisasi, komitmen pimpinan, sistem informasi yang memadai, serta evaluasi yang berkelanjutan. Integrasi KPI dengan kerangka manajemen strategis, seperti Balanced Scorecard, juga dapat memperkuat akuntabilitas dan keberlanjutan kinerja organisasi (Pujiastuti, 2024).

Saran

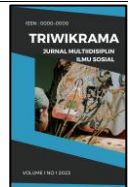
Berdasarkan kesimpulan tersebut, organisasi disarankan untuk merancang KPI yang benar-benar selaras dengan tujuan dan strategi organisasi. Penetapan indikator kinerja sebaiknya dilakukan secara selektif dan sistematis agar KPI yang digunakan relevan, mudah dipahami, serta mampu mencerminkan pencapaian kinerja yang sesungguhnya. Selain itu, organisasi perlu memastikan bahwa KPI dikomunikasikan secara jelas kepada seluruh karyawan agar dapat dipahami dan dijalankan secara optimal.

Organisasi juga disarankan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses perumusan dan evaluasi KPI. Keterlibatan ini penting untuk meningkatkan rasa memiliki dan mengurangi resistensi terhadap sistem penilaian kinerja berbasis KPI. Di samping itu, dukungan sistem informasi yang andal perlu diperkuat agar data kinerja yang digunakan dalam pengukuran KPI bersifat akurat dan tepat waktu (Suriyanti et al., 2025; Nofiyanti et al., 2024).

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji implementasi KPI melalui pendekatan empiris, baik kualitatif maupun kuantitatif, pada konteks organisasi tertentu. Penelitian lanjutan diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai praktik implementasi KPI di lapangan serta faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi keberhasilannya, sehingga dapat memperkaya kajian mengenai KPI sebagai instrumen manajemen kinerja strategis.

DAFTAR PUSTAKA

Bigwanto, A., Widayati, C., Wibowo, A., & Sari, M. (2024). *Key Performance Indicators (KPI) to measure effectiveness of lean construction in Indonesian project. Sustainability, 16*(15), 6461.



- Khoirunnisaa, S., Suroso, A., & Angela, L. (2024). Pengaruh penilaian *Key Performance Indicator* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 1890-1901.
- Nofiyanti, R., Handayani, S., & Prasetyo, E. (2024). Analisa implementasi *Key Performance Indicator* dalam meningkatkan kinerja perusahaan: Studi literatur. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research*, 1(1), 15-25.
- Pujiastuti, E. (2024). Akuntabilitas pencapaian kinerja melalui balanced scorecard. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-56.
- Sudaryanto. (2024). Peran *Key Performance Indicator* dalam mendorong kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 2(1), 1-10.
- Suriyanti, S., Rahmawati, N., & Pradana, A. (2025). Mengatasi tantangan implementasi KPI dan OKR dalam organisasi modern. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 3(1), 88-98.
- Vuong, Q. H., & Nguyen, M. T. (2022). The key strategies for measuring employee performance in companies: A systematic review. *Sustainability*, 14(21), 14017.