

EFEKTIVITAS KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) SEBAGAI INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Mahatir Muhamat Manoppo¹, Putri Wulandari Mokodonga², Junaidi Mokodongan³

Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Darma Kotamobagu

Email: junaidimokodongan96@gmail.com, mahathirmmanopo@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of Key Performance Indicators (KPIs) as an instrument for employee performance appraisal using a Systematic Literature Review (SLR) approach. The literature search was conducted through Google Scholar and GARUDA using keywords related to KPI implementation, performance appraisal, KPI effectiveness, and employee productivity. Based on the literature selection process, ten articles were selected for analysis according to their relevance to the research topic and the established criteria. The data were analyzed through information extraction and thematic synthesis to identify recurring findings, the benefits of KPI implementation, and factors influencing its effectiveness. The findings indicate that KPIs can help organizations measure target achievement, evaluate employee performance, identify areas for improvement, and support decisions concerning employee development and rewards. However, KPI effectiveness depends on the relevance of indicators to job responsibilities, consistency in appraisal, data quality, employee understanding, and appropriate follow-up actions. Therefore, KPIs should be regarded as a supporting instrument for performance management rather than a guarantee of improved performance. Their effectiveness requires measurable, transparent, and continuous implementation aligned with organizational objectives.

Keywords: Key Performance Indicator (KPI); employee performance; performance appraisal; performance management; Systematic Literature Review.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai instrumen penilaian kinerja karyawan melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Penelitian dilakukan dengan menelusuri artikel ilmiah melalui Google Scholar dan GARUDA menggunakan kata kunci yang berkaitan dengan penerapan KPI, penilaian kinerja, efektivitas KPI, dan produktivitas karyawan. Berdasarkan proses seleksi literatur yang telah dilakukan, sepuluh artikel dipilih untuk dianalisis sesuai dengan relevansi topik dan kriteria penelitian. Data dianalisis melalui ekstraksi informasi dan sintesis tematik untuk mengidentifikasi pola temuan, manfaat penerapan KPI, serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitasnya. Hasil kajian menunjukkan bahwa KPI berpotensi membantu organisasi mengukur pencapaian target, mengevaluasi kinerja, mengidentifikasi kebutuhan perbaikan, serta mendukung pengambilan keputusan terkait pengembangan dan penghargaan karyawan. Namun, efektivitas KPI dipengaruhi oleh kesesuaian indikator dengan pekerjaan, konsistensi penilaian, kualitas

Article History

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

data, pemahaman karyawan, dan tindak lanjut hasil evaluasi. Dengan demikian, KPI merupakan instrumen pendukung manajemen kinerja yang memerlukan penerapan secara terukur, transparan, dan berkelanjutan agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: *Key Performance Indicator (KPI)*; kinerja karyawan; penilaian kinerja; manajemen kinerja; *Systematic Literature Review*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi karena berkaitan dengan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan ketercapaian target yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, organisasi memerlukan instrumen penilaian yang mampu mengukur pencapaian kerja secara terstruktur dan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan. *Key Performance Indicator (KPI)* menjadi salah satu instrumen yang digunakan untuk memantau pencapaian target, mengevaluasi hasil pekerjaan, dan menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial. Penerapan KPI pada berbagai konteks organisasi menunjukkan hasil yang beragam. Hersusetiyati et al. (2024) menemukan bahwa penerapan KPI di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat dapat mendukung pemantauan kinerja, pencapaian target perusahaan, dan peningkatan produktivitas, sedangkan Ainun et al. (2025) menggunakan KPI untuk mengevaluasi pekerja berdasarkan indikator umum dan *soft skills*. Pada konteks lain, Abdullah et al. (2025) mengkaji indikator kinerja karyawan di Warung Kopi TRIBE, Sholikha dan Pujianto (2023) membahas penilaian kinerja karyawan produksi, serta Nurhasmul dan Oktarina (2025) mengkaji penggunaan indikator kinerja dalam penilaian pegawai Bank Sumsel Babel. Kajian Deswanto et al. (2025) juga memperlihatkan penggunaan KPI dalam mengevaluasi kinerja layanan logistik. Beragam konteks tersebut menunjukkan bahwa KPI dapat diterapkan pada jenis pekerjaan yang berbeda, tetapi efektivitasnya perlu ditelaah berdasarkan kesesuaian indikator dan tujuan penilaian.

Meskipun sejumlah penelitian membahas penerapan KPI dan kaitannya dengan kinerja, masih terdapat ruang untuk menyintesis temuan-temuan tersebut secara komprehensif, khususnya dalam menilai efektivitas KPI sebagai instrumen penilaian kinerja karyawan. Penelitian terdahulu memiliki fokus dan pendekatan yang berbeda: Hersusetiyati et al. (2024) menekankan penerapan KPI dalam organisasi, sedangkan Wijaya et al. (2023) menguji KPI bersama kompensasi finansial dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Siagian dan Soehasodo (2025) mengkaji KPI bersama kompetensi, penghargaan, dan motivasi, sementara Aditya et al. (2024) membahas hubungan *Key Performance Index* dengan motivasi dan kinerja karyawan melalui kajian literatur. Di sisi lain, Ainun et al. (2025), Abdullah et al. (2025), Sholikha dan Pujianto (2023), Deswanto et al. (2025), serta Nurhasmul dan Oktarina (2025) mengangkat konteks penerapan atau penilaian yang berbeda. Artikel Azizah et al. (2026) memberikan konteks pendukung mengenai manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja, meskipun tidak secara khusus berfokus pada KPI. Berdasarkan perbedaan tersebut, kebaruan yang ditawarkan dalam artikel ini terletak pada upaya mengintegrasikan temuan dari berbagai konteks untuk mengidentifikasi bagaimana efektivitas KPI tercermin dalam proses penilaian, faktor-faktor yang mendukung atau membatasi penerapannya, serta kaitannya dengan peningkatan kinerja. Kesenjangan ini merupakan fokus sintesis yang akan diuji melalui penelaahan sistematis, bukan asumsi bahwa penelitian sebelumnya sama sekali belum membahas topik tersebut.

Penelitian mengenai efektivitas KPI penting dilakukan karena penggunaan indikator yang terukur tidak dengan sendirinya menjamin bahwa penilaian kinerja telah berjalan secara objektif, konsisten, dan bermanfaat bagi pengembangan karyawan. Temuan Hersusetiyati et al. (2024) menunjukkan bahwa meskipun KPI membantu pemantauan kinerja dan pencapaian target, aspek kesehatan, keselamatan, dan lingkungan masih perlu diperhatikan. Ainun et al. (2025) juga menunjukkan bahwa hasil evaluasi KPI menghasilkan kategori rekomendasi pekerja yang berbeda-beda, sehingga penilaian perlu ditindaklanjuti sesuai hasil evaluasi. Sementara itu, Wijaya et al. (2023) dan Siagian dan Soehasodo (2025) menempatkan KPI dalam hubungan dengan faktor lain, seperti kompensasi, penghargaan, kompetensi, dan motivasi; hal ini menunjukkan pentingnya menilai KPI secara kontekstual. Pembahasan mengenai penilaian kinerja di Warung Kopi TRIBE (Abdullah et al., 2025), sektor produksi (Sholikha & Pujiyanto, 2023), logistik (Deswantoro et al., 2025), dan perbankan (Nurhasmul & Oktarina, 2025), serta kajian mengenai motivasi dan kinerja (Aditya et al., 2024) dan pengelolaan sumber daya manusia (Azizah et al., 2026), semakin menegaskan perlunya pemahaman lintas konteks. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan menganalisis efektivitas KPI sebagai instrumen penilaian kinerja karyawan melalui metode *Systematic Literature Review* (SLR), dengan menelaah pola temuan, manfaat, keterbatasan, serta faktor pendukung penerapannya. Hasil sintesis diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih terarah bagi organisasi dalam merancang dan mengevaluasi sistem penilaian kinerja berbasis KPI.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR), yaitu metode penelaahan literatur yang dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi, menyeleksi, mengevaluasi, dan menyintesis hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang dikaji. Fokus penelitian ini adalah menganalisis efektivitas Key Performance Indicator (KPI) sebagai instrumen penilaian kinerja karyawan. Proses penyusunan SLR mengacu pada prinsip pelaporan PRISMA 2020, terutama dalam menjelaskan sumber informasi, strategi pencarian, kriteria kelayakan, proses seleksi, serta jumlah artikel yang akhirnya disertakan dalam kajian (Page et al., 2021). Penelusuran literatur dilakukan melalui dua sumber, yaitu Garba Rujukan Digital (GARUDA) dan Google Scholar. Kedua sumber tersebut digunakan untuk menemukan artikel ilmiah yang membahas penerapan KPI, evaluasi kinerja karyawan, produktivitas kerja, dan faktor-faktor yang berkaitan dengan keberhasilan penilaian kinerja. Kata kunci yang digunakan meliputi “Key Performance Indicator”, “KPI dan kinerja karyawan”, “efektivitas KPI”, “penilaian kinerja karyawan”, “penerapan KPI dalam perusahaan”, “produktivitas karyawan”, serta “KPI, motivasi, dan kinerja”. Kata kunci tersebut dikombinasikan sesuai kebutuhan pencarian agar literatur yang diperoleh mencakup penelitian dengan fokus langsung maupun penelitian pendukung yang relevan dengan tujuan kajian. Penelusuran difokuskan pada publikasi dalam rentang lima tahun terakhir, yaitu 2021-2026, dengan tetap mempertimbangkan kesesuaian topik, ketersediaan naskah lengkap, dan kejelasan informasi penelitian.

Berdasarkan proses penelusuran awal yang direncanakan dan dicatat dalam seleksi literatur, diperoleh 140 dokumen yang memuat kata kunci atau pembahasan yang berkaitan dengan KPI dan kinerja. Dokumen tersebut kemudian disaring berdasarkan jenis publikasi dengan memisahkan skripsi, tugas akhir, dan dokumen nonartikel dari artikel jurnal ilmiah yang menjadi fokus penelitian. Setelah penyaringan awal dan penilaian relevansi judul serta abstrak, diperoleh 43 artikel yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian, meskipun sebagian di antaranya masih perlu dipertimbangkan karena tahun publikasinya berada di luar rentang lima tahun terakhir atau fokus pembahasannya belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan kajian.

Seleksi selanjutnya dilakukan dengan membaca isi artikel secara lebih mendalam, terutama bagian tujuan penelitian, metode, hasil, dan kesimpulan. Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel berupa publikasi ilmiah yang relevan dengan penilaian kinerja karyawan atau penerapan KPI; (2) artikel diterbitkan pada periode 2021-2026; (3) artikel menyediakan informasi yang memadai untuk diidentifikasi tujuan, metode, dan temuan penelitiannya; serta (4) isi artikel berkontribusi terhadap analisis efektivitas KPI, baik secara langsung maupun melalui faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Adapun kriteria eksklusi meliputi skripsi atau tugas akhir yang tidak termasuk jenis publikasi sasaran, artikel yang hanya menyebut KPI tanpa pembahasan relevan, publikasi di luar periode yang ditetapkan, serta dokumen yang tidak menyediakan informasi memadai untuk dianalisis. Berdasarkan pertimbangan tersebut, ditetapkan 10 artikel sebagai sumber utama untuk sintesis penelitian. Jumlah dan tahapan seleksi ini perlu dicocokkan kembali dengan catatan pencarian aktual dari GARUDA dan Google Scholar sebelum naskah dipublikasikan, termasuk pencatatan artikel duplikat dan alasan eksklusi pada setiap tahap, sebagaimana dianjurkan dalam pelaporan PRISMA

Sepuluh artikel terpilih dipandang relevan karena mencakup beberapa sudut pandang yang saling melengkapi dalam menjawab fokus penelitian. Artikel Ainun et al. (2025), Abdullah et al. (2025), Hersusetiyati et al. (2024), Sholikha dan Pujianto (2023), serta Nurhasmul dan Oktarina (2025) membahas penerapan KPI atau indikator kinerja dalam proses evaluasi pekerja pada konteks organisasi yang berbeda. Artikel Wijaya et al. (2023), Siagian dan Soehasodo (2025), serta Aditya et al. (2024) memberikan perspektif mengenai hubungan KPI dengan kinerja dan faktor pendukung, seperti kompensasi, penghargaan, dan motivasi. Sementara itu, Deswanto et al. (2025) memberikan konteks pengukuran kinerja layanan logistik, sedangkan Azizah et al. (2026) digunakan sebagai literatur pendukung untuk memahami pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja, bukan sebagai bukti langsung penerapan KPI. Dengan cakupan tersebut, artikel terpilih dapat dibandingkan berdasarkan tujuan, pendekatan metodologis, konteks organisasi, hasil, dan keterbatasan penelitian. Data dari setiap artikel diekstraksi ke dalam matriks yang memuat nama penulis dan tahun publikasi, judul, tujuan, metode, serta hasil penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan sintesis naratif-tematik dengan mengelompokkan temuan ke dalam tema penerapan KPI sebagai alat evaluasi, keterkaitan KPI dengan pencapaian kinerja, faktor pendukung dan penghambat, serta implikasi penerapan KPI bagi pengelolaan sumber daya manusia. Sintesis dilakukan dengan membandingkan persamaan dan perbedaan temuan antarpublikasi, sehingga kesimpulan tidak hanya didasarkan pada hasil positif, tetapi juga mempertimbangkan keterbatasan dan konteks penerapan KPI pada masing-masing penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Ainun, Mukti, & Fitria (2025)	Pendampingan Penerapan Key Performance Indicators (KPI) untuk Evaluasi Kinerja Pekerja TPST Sentiong Cimahi	Menerapkan dan mendampingi penggunaan KPI untuk mengevaluasi	Pendampingan/pengabdian kepada masyarakat dengan evaluasi	Hasil pengelompokan menunjukkan 52% pekerja direkomendasikan, 25% sangat direkomendasikan, 17% dipertimbangkan, 4% kurang direkomendasikan, dan

		si kinerja pekerja.	kinerja pekerja.	2% direkomendasikan.	tidak
Deswanto et al. (2025)	Evaluasi Kinerja Layanan Logistik dengan Metode Key Performance Indicator (KPI) dalam Pengelolaan Distribusi Barang pada JNT Cargo Kediri	Mengevaluasi kinerja layanan logistik dan distribusi barang menggunakan indikator kinerja.	Deskriptif dengan observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi.	Ketepatan waktu pengiriman mencapai 90% dan kepuasan pelanggan 80%; tingkat kerusakan tercatat 3%. Respons terhadap keluhan masih menjadi aspek yang perlu diperbaiki.	
Abdullah et al. (2025)	Analisis Kinerja Karyawan pada Warung Kopi TRIBE untuk Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan dengan Metode Key Performance Indicators (KPI)	Menganalisis kinerja karyawan melalui indikator KPI untuk mengetahui kualitas kerja.	Deskriptif kuantitatif menggunakan kuesioner dengan jawaban ya/tidak dan 10 indikator.	Sembilan indikator memperoleh hasil 100% dengan kategori sangat baik, sedangkan indikator atribut kerja mencapai 75% dan termasuk kategori baik.	
Hersusetiyati et al. (2024)	Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda)	Menganalisis penerapan KPI dalam penilaian kinerja karyawan perusahaan.	Deskriptif kualitatif.	KPI membantu mengarahkan pencapaian target dan produktivitas serta menjadi dasar reward dan punishment. Aspek K3 perlu diperhatikan dan pengisian formulir KPI belum selalu konsisten.	
Aditya, Sundari, & Pakpahan (2024)	Pengaruh Key Performance Index Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan	Mengkaji keterkaitan KPI dengan motivasi dan kinerja karyawan berdasarkan literatur.	Kajian literatur.	Kajian menunjukkan bahwa KPI berkaitan dengan kinerja dan motivasi karyawan, tetapi kekuatan kesimpulan mengikuti cakupan dan kualitas literatur yang ditelaah.	
Sholikha & Pujianto (2023)	Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis Key Performance Indicators (KPI)	Menilai kinerja karyawan produksi menggunakan indikator KPI.	Kualitatif.	Penerapan KPI dilaporkan membantu peningkatan hasil produksi dan pencapaian target mingguan, yang dalam penelitian tersebut dapat tercapai atau terlampaui.	
Wijaya, Fathorrahman, & Pradiani (2023)	Konsep Key Performance Indicator, Kompensasi Finansial, dan Penghargaan:	Menganalisis pengaruh KPI, kompensasi	Kuantitatif ; kuesioner terhadap 33	Hasil penelitian melaporkan bahwa KPI, kompensasi finansial, dan penghargaan berpengaruh	

	Mendongkrak Kinerja Karyawan	finansial, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.	karyawan, total sampling, dan regresi berganda.	signifikan terhadap kinerja karyawan.
Siagian & Soehasodo (2025)	Analisis Pengaruh Kompetensi, Key Performance Indicator (KPI), Reward serta Motivasi sebagai Variabel Moderasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BJB Tbk, Cileungsi	Menganalisis pengaruh kompetensi, KPI, dan reward terhadap kinerja serta peran moderasi motivasi.	Kuantitatif dengan kuesioner terhadap 30 karyawan dan sampel jenuh.	KPI dilaporkan berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi dan reward tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan pada model yang diuji; motivasi memoderasi hubungan tertentu.
Azizah, Syamsuddin, & Almahdali (2026)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Bank Sulteng Palu	Mendeskripsikan peran manajemen SDM dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.	Deskriptif kualitatif.	Membahas praktik manajemen SDM, evaluasi, transparansi, dan pengelolaan karyawan. Artikel ini bersifat kontekstual dan tidak secara khusus menguji efektivitas KPI.
Nurhasmul & Oktarina (2025)	Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Menggunakan Key Performance Indikator	Menganalisis penggunaan KPI dalam penilaian kinerja pegawai bank.	Deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi; pemilihan informan secara purposive.	KPI digunakan untuk penilaian kinerja pegawai sepanjang tahun. Pemantauan dan evaluasi berkala diperlukan agar hasil penilaian dapat ditindaklanjuti.

No .	Penelitian	Tingkat Relevansi	Relevansi terhadap Penelitian
1	Ainun et al. (2025)	Sangat tinggi	Secara langsung membahas penggunaan KPI untuk mengevaluasi kinerja pekerja dan memperlihatkan contoh penerapan hasil penilaian.
2	Deswanto et al. (2025)	Tinggi	Menunjukkan penggunaan KPI untuk menilai kinerja layanan dan distribusi. Konteksnya layanan logistik, bukan penilaian karyawan secara umum.

3	Abdullah et al. (2025)	Sangat tinggi	Secara langsung menggunakan KPI untuk menganalisis kinerja karyawan dan kualitas kerja.
4	Hersusetiyati et al. (2024)	Sangat tinggi	Membahas penerapan KPI di perusahaan, termasuk target, produktivitas, reward/punishment, dan kendala konsistensi.
5	Aditya et al. (2024)	Tinggi	Menghubungkan KPI dengan motivasi dan kinerja karyawan melalui kajian literatur.
6	Sholikha & Pujianto (2023)	Sangat tinggi	Mengkaji penilaian kinerja karyawan produksi berbasis KPI serta kaitannya dengan pencapaian target.
7	Wijaya et al. (2023)	Tinggi	Memberikan bukti kuantitatif mengenai hubungan KPI, kompensasi, penghargaan, dan kinerja karyawan.
8	Siagian & Soehasodo (2025)	Tinggi	Menguji pengaruh KPI terhadap kinerja bersama variabel lain, serta mempertimbangkan peran moderasi motivasi.
9	Azizah et al. (2026)	Sedang/pendukung	Memberikan konteks tentang manajemen SDM dan evaluasi kinerja, tetapi tidak berfokus langsung pada KPI.
10	Nurhasmul & Oktarina (2025)	Sangat tinggi	Secara langsung membahas penggunaan KPI untuk penilaian kinerja pegawai di lingkungan perbankan.

Berdasarkan sintesis sepuluh artikel, pola utama yang muncul adalah bahwa KPI berfungsi sebagai instrumen untuk menerjemahkan tujuan organisasi ke dalam ukuran kinerja yang lebih spesifik, terarah, dan dapat dievaluasi. Temuan Hersusetiyati et al. (2024), Sholikha dan Pujianto (2023), serta Ainun et al. (2025) memperlihatkan bahwa indikator yang jelas membantu organisasi menilai pencapaian kerja, mengenali perbedaan tingkat kinerja, dan menentukan tindak lanjut evaluasi. Penelitian Abdullah et al. (2025) juga menunjukkan bahwa hasil penilaian dapat berbeda antarindikator, sehingga penilaian kinerja tidak cukup hanya menggunakan satu ukuran umum. Secara sintesis, efektivitas KPI dapat dilihat dari kemampuannya menyediakan informasi yang terukur tentang pencapaian karyawan dan menjadi dasar evaluasi. Namun, hasil positif dalam penelitian-penelitian tersebut tidak serta-merta membuktikan bahwa KPI menjadi satu-satunya penyebab peningkatan kinerja, sebab sebagian penelitian juga melibatkan faktor organisasi dan sistem pengelolaan sumber daya manusia lainnya.

Efektivitas KPI juga berkaitan dengan kesesuaian indikator terhadap karakteristik pekerjaan. Pada pekerjaan produksi, pencapaian target hasil menjadi aspek yang penting, sebagaimana ditunjukkan oleh Sholikha dan Pujianto (2023). Pada Warung Kopi TRIBE, penilaian dilakukan melalui sejumlah indikator kinerja yang menghasilkan kategori berbeda (Abdullah et al., 2025). Sementara itu, Deswanto et al. (2025) memperlihatkan bahwa evaluasi layanan logistik perlu memperhatikan ketepatan waktu, kepuasan pelanggan, kerusakan barang, dan penanganan keluhan. Perbedaan konteks tersebut menunjukkan bahwa indikator KPI tidak seharusnya diterapkan secara seragam pada semua jenis pekerjaan. Indikator yang efektif perlu mencerminkan tanggung jawab karyawan, sasaran unit kerja, kualitas hasil, dan aspek

pelayanan yang relevan. Apabila indikator tidak sesuai dengan tugas aktual, penilaian berisiko hanya menggambarkan pencapaian angka tanpa mewakili kualitas kinerja secara menyeluruh.

Selain pemilihan indikator, efektivitas KPI dipengaruhi oleh pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut organisasi. Hersusetiyati et al. (2024) menjelaskan bahwa hasil penilaian KPI di PT Jaswita Jabar berkaitan dengan pemberian penghargaan, kesejahteraan, pengembangan, dan pelatihan karyawan. Wijaya et al. (2023) juga menemukan hubungan signifikan antara KPI, kompensasi finansial, penghargaan, dan kinerja karyawan. Aditya et al. (2024) mengingatkan bahwa pemahaman karyawan yang kurang memadai serta penekanan berlebihan pada indikator tertentu berpotensi mengurangi dampak positif KPI terhadap motivasi. Temuan-temuan tersebut dapat disintesis bahwa KPI tidak cukup hanya disusun dan diukur, tetapi perlu disertai komunikasi mengenai target, umpan balik yang jelas, serta tindak lanjut yang sesuai dengan hasil evaluasi. Penghargaan dan pengembangan dapat menjadi pendukung, sedangkan penerapan konsekuensi perlu dilakukan secara proporsional dan transparan agar penilaian tidak hanya dipahami sebagai alat pengawasan.

Dari sisi pelaksanaan, KPI juga memerlukan konsistensi pengisian data dan pemantauan berkala. Penelitian Hersusetiyati et al. (2024) mencatat adanya ketidakstabilan jumlah karyawan yang mengisi KPI pada periode tertentu, yang dapat menghambat proses evaluasi dan pemenuhan hak karyawan. Nurhasmul dan Oktarina (2025) menekankan pentingnya pemantauan serta evaluasi dalam penilaian kinerja pegawai Bank Sumsel Babel. Dalam konteks yang lebih luas, Azizah et al. (2026) menunjukkan bahwa pengelolaan kinerja merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang juga melibatkan pelatihan, pengembangan, dan kompensasi, meskipun penelitian tersebut tidak secara khusus mengevaluasi KPI. Sintesis ini menegaskan bahwa kualitas penilaian KPI turut bergantung pada kelengkapan data, kejelasan tanggung jawab, kedisiplinan pelaksanaan, dan tindak lanjut hasil evaluasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa indikator dipahami oleh karyawan, proses penilaian dilakukan secara konsisten, dan hasilnya digunakan untuk memperbaiki kinerja, bukan sekadar memenuhi kewajiban administratif.

Secara keseluruhan, sepuluh artikel yang ditelaah menunjukkan bahwa KPI memiliki potensi sebagai instrumen penilaian kinerja yang terukur dan dapat membantu organisasi memantau pencapaian target. Akan tetapi, tingkat efektivitasnya tidak dapat disamaratakan karena penelitian-penelitian tersebut menggunakan pendekatan, objek, indikator, dan konteks organisasi yang berbeda. Sebagian artikel secara langsung mengkaji penerapan KPI, sedangkan artikel lain membahas hubungan KPI dengan motivasi, kompensasi, atau penghargaan, dan satu artikel memberikan konteks umum mengenai manajemen sumber daya manusia. Karena itu, kesimpulan sintesis yang paling sesuai adalah bahwa KPI dapat mendukung penilaian dan pengelolaan kinerja apabila indikatornya relevan, penerapannya konsisten, hasilnya dikomunikasikan dengan baik, serta evaluasi diikuti tindakan perbaikan. Bukti dari kumpulan artikel ini mendukung potensi dan manfaat KPI, tetapi belum cukup untuk menyatakan bahwa KPI selalu meningkatkan kinerja dalam setiap organisasi atau bahwa peningkatan tersebut sepenuhnya disebabkan oleh KPI.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* terhadap sepuluh artikel ilmiah, dapat disimpulkan bahwa *Key Performance Indicator* (KPI) berpotensi menjadi instrumen penilaian kinerja karyawan yang terukur, terarah, dan selaras dengan tujuan organisasi. Penerapan KPI membantu organisasi mengevaluasi pencapaian target, mengidentifikasi aspek kinerja yang

perlu diperbaiki, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karyawan dan pemberian penghargaan. Namun, efektivitas KPI tidak hanya ditentukan oleh keberadaan indikator, tetapi juga oleh kesesuaian indikator dengan karakteristik pekerjaan, konsistensi pelaksanaan penilaian, kualitas data, pemahaman karyawan, dan tindak lanjut hasil evaluasi. Karena penelitian yang ditelaah memiliki metode dan konteks organisasi yang beragam, KPI tidak dapat dinyatakan selalu meningkatkan kinerja dalam setiap kondisi. Dengan demikian, KPI lebih tepat dipahami sebagai instrumen pendukung manajemen kinerja yang efektivitasnya bergantung pada kualitas penerapan dan pengelolaannya.

Perusahaan atau organisasi disarankan untuk menyusun indikator KPI yang spesifik, terukur, relevan dengan tanggung jawab karyawan, serta selaras dengan sasaran organisasi. Pelaksanaan penilaian perlu dilakukan secara konsisten dan transparan, disertai sosialisasi indikator, pemantauan berkala, umpan balik, serta tindak lanjut berupa pelatihan, pengembangan kompetensi, atau penghargaan sesuai hasil evaluasi. Selain itu, penilaian kinerja sebaiknya tidak hanya berfokus pada pencapaian angka atau target, tetapi juga mempertimbangkan kualitas kerja, kedisiplinan, pelayanan, dan aspek keselamatan yang relevan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah dan cakupan artikel, memastikan kualitas serta kesesuaian sumber, dan membandingkan penerapan KPI pada sektor organisasi yang berbeda agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat efektivitas KPI dalam penilaian kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. A., Ma'arif, A. Z. I., Hidayat, R. W., Alfarizi, M. R. H., & Limantara, A. D. (2025). Analisis kinerja karyawan pada Warung Kopi TRIBE untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan metode *key performance indicators* (KPI). *Simposium Manajemen dan Bisnis IV*, 1539-1544.
- Aditya, M., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pengaruh *key performance index* terhadap motivasi dan kinerja karyawan. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(1), 147-155. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i1.317>
- Ainun, S., Mukti, Y. Y., & Fitria, L. (2025). Pendampingan penerapan *key performance indicators* (KPI) untuk evaluasi kinerja pekerja TPST Sentiong Cimahi. *Reka Karya: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(3), 271-282. <https://doi.org/10.26760/rekakarya.v4i3.271-282>
- Azizah, N. Y., Syamsuddin, R., & Almahdali, F. (2026). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT Bank Sulteng Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 9(5), 4278-4284.
- Deswanto, N. A., Yudho, V., Kusuma, F. M., Kristian, Y., & Limantara, A. D. (2025). Evaluasi kinerja layanan logistik dengan metode *key performance indicator* (KPI) dalam pengelolaan distribusi barang pada JNT Cargo Kediri. *Simposium Manajemen dan Bisnis IV*, 1596-1601.
- Hersusetiyati, H., Febrianti, W., Deli Sari, R., & Yanshah, A. P. (2024). Analisis kinerja karyawan melalui penerapan *key performance indicator* (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda). *Jurnal Dimensi*, 4(1), 14-24. <https://doi.org/10.32897/dimensi.v4i1.3411>

- Nurhasmul, H., & Oktarina, T. (2025). Analisis penilaian kinerja pegawai Bank Sumsel Babel menggunakan *key performance indikator*. *Jurnal Indonesia: Manajemen Informatika dan Komunikasi*, 6(2), 1309-1318.
- Sholikha, R., & Pujiyanto, W. E. (2023). Penilaian kinerja karyawan produksi berbasis *key performance indicators* (KPI). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 12-21.
- Siagian, G. Y. H., & Soehasodo, R. (2025). Analisis pengaruh kompetensi, *key performance indicator* (KPI), *reward* serta motivasi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BJB Tbk, Cileungsi. *Jurnal Keuangan Publik dan Perekonomian Berkelanjutan*, 9(3), 83-101.
- Wijaya, C. A., Fathorrahman, & Pradiani, T. (2023). Konsep *key performance indicator*, kompensasi *financial*, dan penghargaan: Mendongkrak kinerja karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 36-45.
<https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.850>