

ANALISIS EFEKTIVITAS METODE PENILAIAN *KEY PERFORMANCE INDICATOR* TERHADAP  
KINERJA PEKERJA PADA INSTANSI PEMERINTAH BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH  
KOTA SURABAYAAira Rahsyia Istanto<sup>1</sup>, Yoel Christian Wicaksana Hasugian<sup>2</sup>, Amaliyah<sup>3</sup>, Erindah Dimisyyiqiyani<sup>4</sup>,  
Gagas Gayuh Aji<sup>5</sup>

Departemen Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

\*Corresponding author: [aira.rahsyia.istanto-2024@vokasi.unair.ac.id](mailto:aira.rahsyia.istanto-2024@vokasi.unair.ac.id),  
[yoel.christian.wicaksana-2024@vokasi.unair.ac.id](mailto:yoel.christian.wicaksana-2024@vokasi.unair.ac.id), [amaliyah@vokasi.unair.ac.id](mailto:amaliyah@vokasi.unair.ac.id),  
[erindah-dimisyyiqiyani@vokasi.unair.ac.id](mailto:erindah-dimisyyiqiyani@vokasi.unair.ac.id), [gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id](mailto:gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id)

## ABSTRACT

*Key Performance Indicator (KPI)-based appraisal is widely used in government agencies, yet most quantitative evidence comes from the corporate sector. This study analyzes the effectiveness of the KPI appraisal method on employee performance at the Regional Research and Innovation Agency (BRIDA) of Surabaya City. KPI (X) was measured through indicator clarity and measurability, targets and relevance, assessment objectivity, and evaluation systematics and periodicity; performance (Y) through competence and contribution, and work effectiveness and efficiency. Using a quantitative causal associative design, data were collected in August 2026 via a Likert-scale (1-5) questionnaire from 66 respondents (employees and interns) selected by accidental sampling, and analyzed with simple linear regression in SPSS. All items were valid and reliable (Cronbach's Alpha 0.918 for X and 0.810 for Y), and classical assumptions were met. Respondents rated both KPI and performance as high (means 3.959 and 4.109). However, KPI had no significant effect on performance ( $t = 1.387$ ;  $Sig. = 0.170 > 0.05$ ) and explained only 2.9% of its variance ( $R^2 = 0.029$ ). This may reflect suboptimal KPI implementation and a sample dominated by interns (70.1%) not fully involved in formal appraisal. BRIDA Surabaya should evaluate its KPI implementation and consider other factors such as competence, performance allowances, motivation, and organizational culture.*

**Keywords:** Key Performance Indicator, Employee Performance, Performance Appraisal, Government Agency, BRIDA Surabaya.

## ABSTRAK

Penilaian kinerja berbasis Key Performance Indicator (KPI) banyak digunakan di instansi pemerintah, tetapi bukti kuantitatifnya sebagian besar berasal dari sektor korporasi. Penelitian ini menganalisis efektivitas metode penilaian KPI terhadap kinerja pekerja di Badan Riset

## Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism 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/)

dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Surabaya. KPI (X) diukur melalui kejelasan dan keterukuran indikator, target dan relevansi, objektivitas penilaian, serta sistematika dan periode evaluasi, sedangkan kinerja (Y) diukur melalui kompetensi dan kontribusi serta efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal, data dikumpulkan pada Agustus 2026 melalui kuesioner Likert 1-5 dari 66 responden (pegawai dan mahasiswa magang) yang dipilih secara accidental sampling, lalu dianalisis dengan SPSS menggunakan regresi linear sederhana. Seluruh item valid dan reliabel (Cronbach's Alpha 0,918 untuk X dan 0,810 untuk Y), dan asumsi klasik terpenuhi. Persepsi responden terhadap KPI dan kinerja tergolong tinggi (rata-rata 3,959 dan 4,109). Namun, KPI tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $t = 1,387$ ;  $\text{Sig.} = 0,170 > 0,05$ ) dan hanya menjelaskan 2,9% variasinya ( $R^2 = 0,029$ ). Hasil ini diduga terkait penerapan KPI yang belum optimal dan dominasi responden magang (70,1%) yang belum sepenuhnya terlibat dalam penilaian formal. BRIDA Kota Surabaya disarankan mengevaluasi penerapan KPI dan mempertimbangkan faktor lain seperti kompetensi, tunjangan kinerja, motivasi, dan budaya organisasi.

**Kata kunci:** Key Performance Indicator, Kinerja Pekerja, Penilaian Kinerja, Instansi Pemerintah, BRIDA Kota Surabaya.

## PENDAHULUAN

Kinerja pekerja adalah penentu utama kualitas layanan dan pencapaian tujuan organisasi, termasuk di instansi pemerintah. Sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, kinerja bergantung pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu, sehingga pimpinan perlu memberi perhatian serius pada upaya memperbaikinya (Rozi et al, 2021). Upaya tersebut membutuhkan metode penelitian yang tepat untuk mengukur capaian terhadap target yang telah ditetapkan. Salah satu metode yang banyak dipakai adalah *Key Performance Indicator* (KPI), yaitu alat untuk mengukur sejauh mana pekerja mencapai tujuan sesuai bidang atau fungsi kerjanya (Fitriana et al, 2025). Pada sektor publik, penilaian kinerja juga dipandang sebagai salah satu instrumen reformasi yang paling banyak digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan di tengah keterbatasan anggaran (Salam, 2021).

Dalam praktiknya, keberadaan sistem penilaian tidak otomatis menjamin kinerja yang lebih baik. Salam (2021) menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang hanya bertumbuh pada kepatuhan pekerja pada atasan, tanpa mempertimbangkan kontribusi nyatanya bagi organisasi, cenderung kurang akurat dan melemahkan motivasi kerja. Penilaian semacam itu juga rentan terhadap bias, seperti persoalan gender, penampilan, suku dan ras, serta rasa suka atau tidak suka terhadap seseorang. Pada tingkat pemerintah daerah, Setianto et al, (2021) menemukan bahwa penerapan sistem akuntabilitas kinerja di Bappeda Kabupaten Sukabumi belum optimal. Kendalanya berupa keterbatasan sumber daya manusia pada unit pelaksana, lemahnya perencanaan dan evaluasi, serta ketiadaan strategi khusus untuk meningkatkan kinerja, padahal kualitas indikator kinerja kunci di instansi tersebut dinilai belum ideal. temuan ini menunjukkan

bahwa efektivitas sebuah metode penilaian sangat dipengaruhi oleh kejelasan indikator, objektivitas penilaian, dan konsistensi pelaksanaannya. Persoalan serupa diduga dihadapi Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Surabaya, yang berfungsi sebagai instansi pendukung perencanaan, riset, dan inovasi pembangunan daerah karenanya dituntut menjadi rujukan dalam pengelolaan kinerja yang baik.

Penelitian terdahulu umumnya menunjukkan bahwa KPI berkaitan positif dengan kinerja Rozi et al. (2021) membuktikan pada 78 pegawai tetap Perum Perumnas Regional 1 Medan bahwa KPI berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruh tersebut diperkuat oleh motivasi kerja. Fitriana et al. (2025) di PT Hilfic melaporkan pengaruh positif penerapan KPI, terutama pada kualitas dan kuantitas kerja, serta menyeleksi indikator melalui metode *cut off point* agar hanya indikator yang dianggap penting yang dipakai. Penelitian pada instansi pemerintah memperkaya gambaran ini dari sisi faktor pendukungnya. Saputra et al. (2023) menemukan bahwa tunjangan kinerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Jawa Barat. Basri dan Asral (2022) menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Kendari berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Meskipun demikian, kajian-kajian tersebut belum menjawab persoalan penelitian ini secara langsung. Pertama, bukti kuantitatif tentang pengaruh KPI sebagian besar berasal dari lingkungan korporasi atau badan usaha, seperti Perumnas dan PT Hilfic, sehingga belum tentu berlaku bagi pekerja di instansi pemerintah daerah dengan struktur birokrasi dan tuntutan akuntabilitas yang berbeda. Kedua, penelitian pada instansi pemerintah cenderung menguji variabel lain, seperti tunjangan kerja, kompetensi, serta efektivitas dan efisiensi kerja, atau menelaah implementasi sistem akuntabilitas kinerja secara kualitatif, sehingga efektivitas KPI sebagai metode penilaian belum diukur secara statistik. Ketiga, studi KPI yang ada belum menilai efektivitas metode tersebut melalui dimensi yang rinci, yaitu kejelasan dan keterukuran evaluasi, target dan relevansi, objektivitas penilaian, serta sistematika dan periode evaluasi, padahal dimensi-dimensi inilah yang menurut hasil penelitian Setianto et al. (2021) dan Salam (2021) menjadi sumber kelemahan penilaian kinerja. Hingga kini juga belum ditemukan kajian serupa pada BRIDA Kota Surabaya, sehingga terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini merumuskan masalah: apakah metode penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) efektif terhadap peningkatan kinerja pekerja di Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Surabaya? Sejalan dengan rumusan itu, penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas metode penilaian KPI terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut, dengan KPI sebagai variabel X yang diukur melalui kejelasan dan keterukuran indikator, target dan relevansi, objektivitas penilaian, serta sistematika dan periode evaluasi. Variabel Y adalah kinerja pekerja, yang diukur melalui kompetensi dan kontribusi serta efektivitas dan efisiensi kerja (Basri dan Arsal, 2022; Salam, (2021).

Penelitian ini diharapkan memberi dua kontribusi. Secara teoritis, penilaian ini memperkaya bukti empiris tentang efektivitas KPI pada konteks pemerintah daerah, khususnya di instansi riset dan inovasi, yang selama ini lebih banyak dikaji pada sektor korporasi. Penelitian ini juga menawarkan pengukuran efektivitas KPI melalui dimensi yang

lebih terperinci. Secara praktis, memperbaiki perumusan indikator, penetapan target, objektivitas penilaian, dan jadwal pemantauan KPI. Hasil ini juga dapat menjadi rujukan instansi pemerintah daerah lain yang menerapkan metode serupa.

## TINJAUAN PUSTAKA

Teori utama yang menjadi landasan penelitian ini adalah *Goal-Setting Theory* yang dikembangkan Locke dan Latham. Teori ini berangkat dari gagasan bahwa kinerja terdorong oleh tujuan yang jelas, spesifik, dan terukur, dengan pengaruh yang dimoderasi oleh faktor seperti kompleksitas tugas dan komitmen pekerja (Piyasena et al, 2025). Dalam sistem manajemen kinerja, penetapan tujuan menjadi titik awal seluruh proses, mulai dari penentuan target, pemantauan, hingga evaluasi (Piyasena et al, 2025). KPI dapat dipahami sebagai bentuk operasional teori ini, karena mengubah tujuan organisasi menjadi indikator dan target yang dapat dinilai. Di instansi pemerintah, teori ini dilengkapi perspektif *New Public Management*, yang membawa praktik pengukuran kinerja sektor swasta ke birokrasi agar pelayanan lebih terukur dan berorientasi hasil (Setianto et al, 2021). Perspektif ini penting karena pelaksanaan sistem pengukuran kinerja di pemerintah daerah sering terhenti pada pemenuhan syarat administratif dan belum menjadi alat peningkatan kinerja (Setianto et al, 2021).

Pada tataran konsep, *Key Performance Indicator* (KPI) adalah alat untuk mengukur sejauh mana pekerja mencapai tujuan dan target sesuai bidang atau fungsi kerjanya (Fitriana et al, 2025). Rozi et al. (2021) memandang KPI sebagai sistem penilaian yang mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab dan mencapai target organisasi, dengan harapan semakin baik sistemnya maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dalam penelitian ini, KPI dimaknai sebagai metode penilaian kinerja berbasis indikator terukur yang menilai capaian kinerja secara objektif dan sistematis. Efektivitasnya diukur melalui empat dimensi: kejelasan dan keterukuran indikator, target dan relevansi, objektivitas penilaian, serta sistematika dan periode evaluasi. Keempat dimensi ini sejalan dengan prinsip penilaian kinerja sektor publik yang menuntut tujuan, standar, objektivitas, dan komunikasi hasil yang jelas (Nurdin et al, 2023).

Dimensi pertama, kejelasan dan keterukuran indikator, berkaitan dengan prinsip bahwa tujuan yang spesifik dan terukur lebih mendorong kinerja dibandingkan tujuan yang kabur (Piyasena et al, 2025). Fitriana et al. (2025) menunjukkan bahwa indikator KPI perlu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pekerja. Mereka juga menyeleksi indikator melalui metode *cut off point* agar hanya indikator yang dianggap penting yang digunakan. Sebaliknya, ketiadaan indikator yang jelas dan terukur membuka peluang penilaian subjektif pada penilaian kinerja PNS (Farida et al, 2025). Dimensi kedua, target dan relevansi, menuntut target yang realistis dan indikator yang selaras dengan tugas pokok serta tujuan instansi. Setianto et al. (2021) mencatat bahwa kualitas indikator kinerja kunci di Bappeda Kabupaten Sukabumi masih belum ideal, sehingga penilaian kinerja kurang mampu menggambarkan capaian hasil.

Dimensi ketiga, objektivitas penilaian, adalah dimensi yang paling sering dipersoalkan dalam literatur sektor publik. Salam (2021), melalui kajian pustaka, menemukan bahwa penilaian yang bertumpu pada kepatuhan terhadap atasan kurang akurat dan dapat dipengaruhi bias seperti gender, penampilan, suku, ras, atau rasa suka dan tidak suka. Nurdin et al. (2023) juga menyebut subjektivitas penilai dan ketidakjelasan standar sebagai masalah yang lazim

dalam penilaian pegawai sektor publik. Dari sisi persepsi pegawai, penilaian kinerja yang dirasakan adil, yang didukung sesi umpan balik antara penilai dan pegawai serta mekanisme kalibrasi, berkaitan dengan keterlibatan kerja pegawai di organisasi publik (Micacchi et al, 2024). Dimensi keempat, sistematika dan periode evaluasi, mencakup kejelasan tahapan, ketetapan jadwal, serta pemantauan dan pelaporan berkala. Penilaian kinerja yang berhenti sebagai formalitas, dengan umpan balik atasan yang bersifat umum, melemahkan fungsi pengembangan dari penilaian itu sendiri (Farida et al, 2025).

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil kerja nyata dan kontribusi yang diberikan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya di instansi pelayanan publik. Pengertian ini sejalan dengan pandangan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Rozi et al, 2021). Definisi tersebut juga selaras dengan pandangan bahwa kinerja adalah sejauh mana pekerja menyelesaikan tugas dalam kerangka waktu tertentu sesuai standar atau target yang ditetapkan (Saputra et al, 2023). Kinerja diukur melalui dua dimensi. Pertama, kompetensi dan kontribusi, yang meliputi kualitas hasil kerja dan kontribusi nyata bagi organisasi. Salam (2021) menekankan bahwa penilaian yang berbasis kompetensi dan kontribusi nyata lebih tepat dibandingkan penilaian yang hanya melihat kepatuhan, dan Saputra et al. (2023) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. Kedua, efektivitas dan efisiensi kerja, yang meliputi ketepatan waktu serta penghematan waktu dan sumber daya. Basri dan Arsal (2022) menjelaskan efisiensi sebagai kemampuan menghasilkan output sebanyak mungkin dengan input seminimal mungkin dalam waktu yang lebih singkat.

Penelitian terdahulu dapat dikelompokkan menjadi tiga arah. Kelompok pertama menguji KPI secara langsung. Rozi et al. (2021) pada 78 pegawai tetap Perum Perumnas Regional I Medan menemukan bahwa KPI berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan ko efisien jalur 0,308 dan nilai t sebesar 6,666, serta pengaruh tersebut diperkuat oleh motivasi kerja. Fitriana et al. (2025) melaporkan dampak positif KPI terutama pada kualitas dan kuantitas kerja karyawan PT Hilfic. Kelompok kedua meneliti penilaian dan akuntabilitas kinerja di sektor publik secara kualitatif. Setianto et al. (2021) menemukan kendala pada tahap perencanaan dan evaluasi serta ketiadaan strategi khusus peningkatan kinerja di Bappeda Kabupaten Sukabumi. Salam (2021) menyoroti bias penilaian dan pentingnya kompetensi, sedangkan Farida et al. (2025) menunjukkan bahwa penilaian kinerja PNS masih cenderung menjadi formalitas administrasi. Kelompok ketiga menguji faktor pendukung kinerja di instansi pemerintah. Saputra et al. (2023) melaporkan bahwa tunjangan kinerja dan kompetensi secara bersama menjelaskan 72% variasi kinerja pegawai BPBD Provinsi Jawa Barat ( $R^2 = 0,720$ ), sedangkan Basri dan Arsal (2022) menemukan bahwa efektivitas dan efisiensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Kota Kendari.

Sintesis ketiga kelompok tersebut memperlihatkan pola yang jelas dan sekaligus celah yang menjadi posisi penelitian ini. Bukti kuantitatif yang menghubungkan KPI dengan kinerja sebagian besar berasal dari lingkungan korporasi atau badan usaha (Rozi et al, 2021; Fitriana et al, 2025). Studi pada instansi pemerintah lebih banyak membahas implementasi sistem akuntabilitas secara kualitatif (Setianto et al, 2021; Farida et al, 2025) atau menguji variabel lain seperti tunjangan, kompetensi, serta efektivitas dan efisiensi (Saputra et al, 2023; Basri

dan Arsal, 2022). Dengan demikian, efektivitas KPI sebagai metode penilaian di instansi pemerintah daerah, khususnya di instansi riset dan inovasi, belum diuji secara statistik melalui dimensi yang rinci. Penelitian ini menggabungkan dimensi penilaian yang sering dipersoalkan dalam studi sektor publik dengan dimensi kinerja yang terbukti relevan, lalu mengujinya pada pekerja BRIDA Kota Surabaya.

Keterkaitan antara KPI dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui beberapa jalur. Pertama, indikator yang jelas dan terukur membuat pekerja memahami apa yang diharapkan sehingga usahanya terarah, sebagaimana diasumsikan \*Goal-Setting Theory\* (Piyasena et al, 2025). Kedua, target yang realistis dan relevan dengan tugas mendorong komitmen terhadap tujuan, yang menurut teori yang sama menjadi faktor penentu efektivitas penetapan tujuan (Piyasena et al, 2025). Ketiga, penilaian yang objektif dan berbasis capaian nyata menumbuhkan persepsi keadilan yang berkaitan dengan keterlibatan kerja (Micacchi et al, 2024) dan menjaga motivasi, yang menurut Salam (2021) melemah ketika penilaian hanya bertumpu pada kepatuhan. Keempat, evaluasi yang sistematis dan berkala memungkinkan umpan balik diberikan tepat waktu, sehingga kekurangan kompetensi atau ketepatan waktu dapat segera diperbaiki. Hubungan KPI dan kinerja juga dapat diperkuat motivasi kerja (Rozi et al, 2021), tetapi variabel tersebut berada di luar lingkup penelitian ini dan dicatat sebagai keterbatasan.

Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H0: metode penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) tidak memiliki pengaruh yang efektif terhadap peningkatan kinerja pekerja di Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Surabaya.

H1: metode penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) terbukti efektif dan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pekerja di Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Surabaya.

Arah positif pada Ha didukung temuan Rozi et al. (2021) dan Fitriana et al. (2025) di sektor korporasi. Hipotesis ini diuji di instansi pemerintah daerah, di mana struktur birokrasi, praktik penilaian, dan tuntutan akuntabilitas berbeda (Setianto et al, 2021; Nurdin et al, 2023).

Kerangka pemikiran penelitian ini bertumpu pada hubungan satu arah dari variabel X ke variabel Y. Variabel X, metode penilaian KPI, dibentuk oleh empat dimensi: kejelasan dan keterukuran indikator, target dan relevansi, objektivitas penilaian, serta sistematis dan periode evaluasi. Variabel Y, kinerja pegawai, dibentuk oleh dua dimensi: kompetensi dan kontribusi, serta efektivitas dan efisiensi kerja. Alurnya adalah sebagai berikut. Instansi menetapkan KPI yang jelas, relevan, objektif, dan dievaluasi secara berkala. Penetapan ini mengarahkan usaha pekerja dan memperjelas standar penilaian. Pekerja kemudian menunjukkan kualitas dan kontribusi kerja yang lebih baik serta penyelesaian tugas yang lebih tepat waktu dan hemat sumber daya. Semakin efektif penerapan KPI, semakin tinggi kinerja pegawai yang diharapkan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Desain ini dipilih untuk menguji pengaruh satu variabel bebas, yaitu efektivitas metode penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) (X), terhadap satu variabel terikat, yaitu kinerja pekerja (Y), pada

instansi Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Surabaya. Data diperoleh melalui survei kuesioner dan dianalisis secara statistik untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis. Penelitian dilaksanakan di BRIDA Kota Surabaya, instansi pemerintah daerah yang mendukung perencanaan, riset, dan inovasi pembangunan daerah. Objek penelitiannya adalah efektivitas penerapan KPI dan kinerja pekerja di instansi tersebut. Pengumpulan data dilakukan pada Agustus 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai dan mahasiswa magang BRIDA Kota Surabaya yang telah dinilai menggunakan metode KPI. Sampel diambil dengan teknik *accidental sampling*, dengan kriteria responden telah mengalami penilaian kinerja berbasis KPI. Dari proses pengumpulan data diperoleh 66 responden (N = 66). Menurut karakteristiknya, responden terdiri atas 33 laki-laki dan 33 perempuan, dengan 70,1% berstatus magang, 10,4% berstatus PNS/ASN, dan 85,1% berusia  $\leq 25$  tahun.

Terdapat 2 jenis sumber data:

1. Data Primer  
jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan secara langsung.
2. Data Sekunder  
literatur dan hasil penelitian terdahulu, seperti Rozi et al. (2021), Fitriana et al. (2025), Setianto et al. (2021), Salam (2021), Saputra et al. (2023), dan Basri dan Arsal (2022), yang digunakan sebagai landasan teori dan pembandingan hasil.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarkan secara daring menggunakan Google Form. Setiap pernyataan diukur dengan skala Likert 1-5, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral/Cukup, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Bagian identitas kuesioner memuat jenis kelamin, usia, dan status kepegawaian.

## PEMBAHASAN DAN HASIL

Penelitian ini dilakukan pada Badan Riset Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Surabaya dengan judul “Analisis Efektivitas Metode Penilaian Key Performance Indicator (KPI) terhadap kinerja pekerja pada Instansi Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Surabaya”. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dua variabel utama, yaitu Efektivitas Metode Penilaian KPI (X) sebagai variabel independen dan Kinerja Pekerja (Y) sebagai variabel dependen. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1-5 yang disebarkan kepada pegawai dan mahasiswa magang BRIDA Kota Surabaya yang telah dinilai menggunakan metode KPI. Berdasarkan hasil pengumpulan data, diperoleh sebanyak 66 responden (N=66).

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS melalui beberapa tahap, yaitu *Data Cleaning*, uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, linieritas, heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis korelasi pearson dan regresi linear sederhana.

Karakteristik responden diperoleh dari bagian identitas kuesioner yang disebarkan melalui Google Form kepada pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Surabaya. Karakteristik responden berikut disajikan berdasarkan seluruh 66 responden yang mengisi identitas, karena tabel ini berfungsi menggambarkan profil subjek penelitian dan menjadi dasar

untuk menilai keterwakilan (*representativeness*) sampel terhadap populasi pegawai BRIDA Kota Surabaya.

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki     | 33        | 50%        |
| Perempuan     | 33        | 50%        |
| Total         | 66        | 100%       |

Responden penelitian ini terdiri atas 33 orang laki-laki (50%) dan 33 orang perempuan (50%), yang menunjukkan komposisi jenis kelamin responden relatif seimbang. Mayoritas responden berada pada kelompok usia  $\leq 25$  tahun, yaitu sebanyak 57 orang (85,1%), dengan rentang usia 19-50 tahun dan rata-rata usia 23,3 tahun. Dominasi kelompok usia muda ini sejalan dengan status kepegawaian responden yang didominasi tenaga magang.

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Sebelum data digunakan untuk pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kelayakannya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua uji ini bertujuan memastikan bahwa kuesioner yang digunakan benar-benar mengukur apa yang hendak diukur (valid) dan memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan berulang kali (reliabel).

### Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengetahui ketepatan (kesahihan) setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan teknik korelasi Pearson Product Moment antara skor setiap item dengan skor total (Corrected Item-Total Correlation). Suatu item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar daripada nilai  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5%. Dengan jumlah responden  $N = 66$ , derajat bebas ( $df$ ) dihitung dengan rumus  $df = N - 2 = 64$ , sehingga diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,242.

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1                    | 59.29                      | 72.054                         | .660                             | .912                             |
| X2                    | 59.29                      | 70.273                         | .687                             | .911                             |
| X3                    | 59.45                      | 73.720                         | .424                             | .919                             |
| X4                    | 59.38                      | 72.115                         | .594                             | .913                             |

|     |       |        |      |      |
|-----|-------|--------|------|------|
| X5  | 59.25 | 72.095 | .698 | .911 |
| X6  | 59.35 | 71.826 | .584 | .914 |
| X7  | 59.42 | 69.684 | .696 | .910 |
| X8  | 59.25 | 72.501 | .639 | .912 |
| X9  | 59.40 | 70.744 | .756 | .909 |
| X10 | 59.71 | 71.773 | .464 | .919 |
| X11 | 59.43 | 73.874 | .388 | .920 |
| X12 | 59.34 | 71.602 | .663 | .912 |
| X13 | 59.48 | 69.597 | .691 | .910 |
| X14 | 59.49 | 69.660 | .681 | .911 |
| X15 | 59.48 | 70.566 | .685 | .911 |
| X16 | 59.54 | 70.815 | .642 | .912 |

Tabel menunjukkan bahwa seluruh 16 butir pernyataan pada variabel Metode Penilaian KPI (X) memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel (0,242), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel X.

#### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1 | 36.95                      | 14.281                         | .554                             | .787                             |
| Y2 | 37.07                      | 14.896                         | .337                             | .811                             |
| Y3 | 37.44                      | 13.451                         | .600                             | .780                             |
| Y4 | 37.52                      | 13.520                         | .470                             | .799                             |
| Y5 | 37.03                      | 14.799                         | .380                             | .806                             |
| Y6 | 37.00                      | 14.300                         | .542                             | .788                             |

|     |       |        |      |      |
|-----|-------|--------|------|------|
| Y7  | 37.05 | 14.914 | .486 | .795 |
| Y8  | 36.93 | 14.362 | .632 | .782 |
| Y9  | 36.87 | 14.916 | .502 | .794 |
| Y10 | 37.20 | 14.027 | .489 | .794 |

Tabel menunjukkan bahwa seluruh 10 butir pernyataan pada variabel Kinerja Pekerja (Y) juga memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  tabel ( $\alpha = 0,05$ ;  $df = 64$ ) (0,242), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, dari total 26 item pernyataan pada kedua variabel, seluruhnya (26/26) dinyatakan valid dan dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui konsistensi internal seperangkat item dalam mengukur suatu variabel, yaitu apakah kuesioner akan menghasilkan jawaban yang relatif konsisten apabila digunakan berulang kali pada responden yang sama. Pengujian dilakukan dengan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .918             | 16         |

16 pertanyaan yang membentuk variabel X memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel Efektivitas Metode Penilaian KPI (X) yang terdiri dari 16 item pernyataan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,918. Nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen penelitian pada variabel X dinyatakan reliabel.

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .810             | 10         |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel Kinerja Pekerja (Y) yang terdiri dari 10 item pernyataan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,810. Nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen penelitian pada variabel Y dinyatakan reliabel.  
Jadi sederhananya:

**Validitas = ketepatan item**

**Reliabilitas = konsistensi kumpulan item**

Variabel Metode Penilaian KPI (X) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,918, sedangkan variabel Kinerja Pekerja (Y) memperoleh nilai sebesar 0,810. Kedua nilai tersebut berada di atas 0,70 dan bahkan di atas 0,80, sehingga kedua instrumen dikategorikan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan terpenuhinya uji validitas dan reliabilitas, instrumen penelitian ini dinyatakan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian, meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata digunakan untuk menilai kecenderungan persepsi responden terhadap setiap variabel, dengan kategorisasi interval sebagai berikut: 1,00-1,80 = sangat rendah; 1,81-2,60 = rendah; 2,61-3,40 = cukup; 3,41-4,20 = tinggi; dan 4,21-5,00 = sangat tinggi (Sugiyono, 2021).

#### Descriptive Statistics

|                       | N  | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|-----------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| X_MEAN                | 66 | 1.00    | 5.00    | 3.9592 | .55769         |
| Y_MEAN                | 66 | 3.30    | 5.00    | 4.1086 | .41200         |
| Valid N<br>(listwise) | 66 |         |         |        |                |

Nilai rata-rata variabel Metode Penilaian KPI (X) sebesar 3,9592 berada pada kategori tinggi, yang berarti responden secara umum menilai positif pelaksanaan metode penilaian KPI di BRIDA Kota Surabaya, meliputi kejelasan indikator, keterukuran, objektivitas, dan sistematika evaluasi. Nilai rata-rata variabel Kinerja Pekerja (Y) sebesar 4,1086 juga berada pada kategori tinggi, mendekati kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai BRIDA Kota Surabaya menilai kinerjanya sendiri sudah cukup baik dari sisi kompetensi, kontribusi, efektivitas, dan efisiensi kerja.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji regresi linear sederhana, data terlebih dahulu diuji dengan uji asumsi klasik agar model regresi yang dihasilkan bersifat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Uji asumsi klasik yang digunakan pada regresi linear sederhana meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas Residual

Sebelum dilakukan uji regresi linear sederhana, data terlebih dahulu diuji dengan uji asumsi klasik agar model regresi yang dihasilkan bersifat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Uji asumsi klasik yang digunakan pada regresi linear sederhana meliputi uji normalitas, uji

linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### Tests of Normality

y

|                         | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|-------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                         | Statistic                       | df | Sig. | Statistic    | df | Sig. |
| Unstandardized Residual | .087                            | 66 | .200 | .970         | 66 | .116 |

Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 dan Shapiro-Wilk sebesar 0,116, keduanya lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$  dan  $0,116 > 0,05$ ). Dengan demikian, residual pada model regresi dinyatakan berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

#### Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) bersifat linear, yang merupakan prasyarat penggunaan model regresi linear sederhana. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity; hubungan dinyatakan linear apabila nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

| Sumber                   | Sum Of Squares | df | Mean Square | Sig.  |
|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|
| Deviation from Linearity | 5,219          | 24 | 0,217       | 0,097 |
| Linearity                | 0,322          | 1  | 0,322       | 0,134 |

Nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,097 lebih besar dari 0,05 ( $0,097 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear antara variabel Metode Penilaian KPI (X) dan Kinerja Pekerja (Y). Dengan demikian, asumsi linearitas terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan dengan regresi linear sederhana.

#### Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas (bersifat homoskedastis). Pengujian dilakukan dengan metode Glejser, yaitu meregresikan nilai absolut residual (ABS\_RES) terhadap variabel bebas. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

| Model      | B     | Std. Error | t     | Sig.  |
|------------|-------|------------|-------|-------|
| (Constant) | 0,260 | 0,226      | 1,148 | 0,255 |
| X_MEAN     | 0,014 | 0,057      | 0,250 | 0,804 |

Nilai signifikansi variabel X\_MEAN sebesar 0,804 lebih besar dari 0,05 ( $0,804 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan terpenuhinya ketiga uji asumsi klasik di atas, model regresi linear sederhana pada penelitian ini layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

### Uji Korelasi Pearson

Uji korelasi Pearson berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya hubungan, arah hubungan, serta kekuatan hubungan linear antara variabel Metode Penilaian KPI (X) dan Kinerja Pekerja (Y) sebelum diuji lebih lanjut dengan regresi.

| Hubungan Variabel | Pearson Correlation (r) | Sig.(2-tailed) | N  |
|-------------------|-------------------------|----------------|----|
| X_MEAN - Y_MEAN   | 0,171                   | 0,170          | 66 |

Nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,171 menunjukkan bahwa hubungan antara Metode Penilaian KPI (X) dan Kinerja Pekerja (Y) bersifat positif namun sangat lemah (interval koefisien korelasi 0,00-0,199 menurut Sugiyono, 2022). Nilai signifikansi sebesar 0,170 lebih besar dari 0,05 ( $0,170 > 0,05$ ), sehingga hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan tidak signifikan secara statistik.

### Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas (Metode Penilaian KPI) terhadap satu variabel terikat (Kinerja Pekerja), sekaligus untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian.

### Persamaan Regresi dan Uji t (Uji Parsial)

Tabel coefficients berfungsi untuk menunjukkan besarnya konstanta dan koefisien regresi yang membentuk persamaan regresi, sekaligus menyajikan hasil uji t yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 3,609 + 0,126X$$

Nilai konstanta sebesar 3,609 berarti apabila Metode Penilaian KPI (X) bernilai 0, maka Kinerja Pekerja (Y) diperkirakan sebesar 3,609. Koefisien regresi X sebesar 0,126 bernilai positif, yang secara matematis berarti setiap peningkatan 1 satuan pada Metode Penilaian KPI diperkirakan berkaitan dengan peningkatan sebesar 0,126 satuan pada Kinerja Pekerja. Namun demikian, uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,387 dengan nilai signifikansi 0,170 ( $0,170 > 0,05$ ), sehingga  $H_0$  tidak ditolak dan  $H_a$  tidak didukung. Dengan kata lain, Metode Penilaian KPI tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pekerja pada taraf signifikansi 5%.

| Model      | B     | Std. Error | Beta  | t     | Sig.  |
|------------|-------|------------|-------|-------|-------|
| (Constant) | 3,609 | 0,364      | -     | 9,922 | 0,000 |
| X_MEAN     | 0,126 | 0,091      | 0,171 | 1,387 | 0,170 |

Variabel Dependen:  $Y\_MEAN$

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 3,609 + 0,126X$$

Nilai konstanta sebesar 3,609 berarti apabila Metode Penilaian KPI (X) bernilai 0, maka Kinerja Pekerja (Y) diperkirakan sebesar 3,609. Koefisien regresi X sebesar 0,126 bernilai positif, yang secara matematis berarti setiap peningkatan 1 satuan pada Metode Penilaian KPI diperkirakan berkaitan dengan peningkatan sebesar 0,126 satuan pada Kinerja Pekerja. Namun demikian, uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,387 dengan nilai signifikansi 0,170 ( $0,170 > 0,05$ ), sehingga  $H_0$  tidak ditolak dan  $H_a$  tidak didukung. Dengan kata lain, Metode Penilaian KPI tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pekerja pada taraf signifikansi 5%.

### Uji F (Uji Simultan/Kelayakan Model)

Uji F berfungsi untuk menguji kelayakan model regresi secara keseluruhan, yaitu apakah variabel bebas secara simultan (dalam hal ini satu variabel bebas) layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.  |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| Regression | 0,322          | 1  | 1,322       | 1,923 | 0,170 |
| Residual   | 10,711         | 64 | 0,167       | -     | -     |
| Total      | 11,033         | 65 | -           | -     | -     |

Prediktor:  $X\_MEAN$ . Variabel dependen:  $Y\_MEAN$ .

Nilai F hitung sebesar 1,923 dengan signifikansi sebesar 0,170 ( $0,170 > 0,05$ ). Oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka model regresi yang memasukkan Metode Penilaian KPI sebagai prediktor dinyatakan tidak signifikan secara statistik dalam menjelaskan Kinerja Pekerja.

### Koefisien Determinasic ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel terikat (Y) yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas (X) dalam model regresi.

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,171 | 0,029    | 0,014             | 0,40910                    |

Prediktor:  $X\_MEAN$ .

Nilai R Square sebesar 0,029 menunjukkan bahwa variabel Metode Penilaian KPI (X) hanya mampu menjelaskan sekitar 2,9% variasi pada variabel Kinerja Pekerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 97,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi,

kompetensi, motivasi kerja, budaya organisasi, atau faktor lain yang tidak diteliti. Pada Model Summary untuk R dan R Square ditemukan:

A.  $R = 0,171$

Nilai  $R = 0,171$  menunjukkan hubungan linear positif yang sangat lemah antara X dan Y.

Artinya, arahnya positif, tetapi kekuatannya rendah.

$R \text{ SQUARE} = 0,029$  ★

Nilai:

$R \text{ Square} = 0,029$

Untuk mengubah menjadi persentase:

$0,029 \times 100\% = 2,9\%$

Jadi:

Efektivitas Metode Penilaian KPI (X) menjelaskan sekitar 2,9% variasi Kinerja Pekerja (Y) dalam model regresi ini.

$100\% - 2,9\% = 97,1\%$

berarti sekitar 97,1% variasi kinerja pekerja berada di luar penjelasan model X yang Anda gunakan, atau berkaitan dengan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

"Variabel X mampu menjelaskan 2,9% variasi pada variabel Y."

### Pengujian Hipotesis

| Hipotesis                                                                                                                                            | Hasil Uji                         | Keputusan   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------|
| H0: Metode Penilaian KPI tidak memiliki pengaruh yang efektif terhadap peningkatan Kinerja Pekerja di BRIDA Kota Surabaya.                           | Sig. = 0,170 > 0,05               | H0 diterima |
| Ha: Metode Penilaian KPI terbukti efektif dan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pekerja di BRIDA Kota Surabaya. | t = 1,387;<br>Sig. = 0,170 > 0,05 | Ha ditolak  |

Berdasarkan hasil uji t, uji F, dan koefisien determinasi yang konsisten menunjukkan nilai signifikansi 0,170 (> 0,05), maka H0 diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Metode Penilaian KPI tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pekerja pada Instansi BRIDA Kota Surabaya, meskipun arah hubungannya positif.

### Pembahasan

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh 26 item pernyataan pada variabel Metode Penilaian KPI dan Kinerja Pekerja dinyatakan valid dan reliabel (Cronbach's Alpha 0,918 dan 0,810). Hal ini menegaskan bahwa instrumen yang dikembangkan berdasarkan indikator pada penelitian Ermawati dkk. (2025) dan Setianto, Ningrum, & Muhafidin (2021) telah mengukur

konstruk kejelasan, keterukuran, objektivitas, dan sistematika evaluasi KPI secara konsisten, sebagaimana juga ditemukan oleh Ermawati dkk. (2025) bahwa instrumen berbasis skor dan pembobotan dapat mereduksi bias penilaian yang bersifat subjektif.

Meskipun demikian, hasil uji regresi menunjukkan bahwa Metode Penilaian KPI tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pekerja ( $\text{Sig.} = 0,170 > 0,05$ ) dengan kontribusi yang sangat kecil ( $R^2 = 2,9\%$ ). Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Rozi, Sari, & Astuty (2021) yang menemukan bahwa penerapan KPI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai menggunakan pendekatan SEM-PLS pada konteks instansi BUMN/korporat, maupun dengan Saputra, Rosadi, & Sucipto (2023) yang menemukan bahwa tunjangan kinerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Jawa Barat ( $R^2 = 0,720$ ).

Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan dari beberapa sisi. Pertama, sejalan dengan temuan Setianto, Ningrum, & Muhafidin (2021) pada implementasi SAKIP di Bappeda Kabupaten Sukabumi, penilaian kinerja berbasis indikator seringkali belum berjalan optimal dalam praktiknya karena keterbatasan kapasitas sumber daya manusia dan kondisi birokrasi di lapangan, meskipun secara konsep instrumennya valid dan reliabel. Artinya, persepsi pegawai terhadap kejelasan dan objektivitas KPI (yang diukur dalam penelitian ini) belum tentu mencerminkan seberapa besar KPI benar-benar dijadikan dasar perbaikan kinerja aktual di lapangan. Kedua, Salam (2021) menekankan bahwa penilaian kinerja yang hanya berbasis kepatuhan terhadap atasan dan belum sepenuhnya berbasis kompetensi serta kontribusi nyata cenderung kurang akurat dalam mendorong peningkatan kinerja; apabila penerapan KPI di BRIDA Kota Surabaya masih diwarnai unsur tersebut, pengaruhnya terhadap kinerja aktual pegawai dapat menjadi lemah. Ketiga, temuan Saputra, Rosadi, & Sucipto (2023) mengindikasikan bahwa kinerja pegawai lebih kuat dijelaskan ketika KPI disertai faktor pendukung lain seperti tunjangan kinerja dan kompetensi secara bersamaan, sehingga variabel Metode Penilaian KPI saja (tanpa variabel pendukung tersebut) wajar apabila hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi Kinerja Pekerja.

Selain faktor-faktor di atas, karakteristik responden turut menjadi catatan penting. Sebanyak 70,1% responden berstatus magang dan 85,1% berusia di bawah 25 tahun, sehingga mayoritas responden belum sepenuhnya terlibat dalam siklus penilaian KPI formal sebagaimana pegawai tetap (PNS/ASN yang hanya 10,4%). Kondisi ini dapat menjadi salah satu penyebab lemahnya pengaruh Metode Penilaian KPI terhadap Kinerja Pekerja yang ditemukan dalam penelitian ini, karena persepsi responden terhadap KPI kemungkinan belum sepenuhnya mencerminkan pengalaman penilaian kinerja yang utuh.

Hasil tidak signifikan ini tetap merupakan temuan penelitian yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, karena seluruh tahapan pengujian asumsi (normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas) telah terpenuhi, serta instrumen penelitian telah teruji valid dan reliabel. Temuan ini justru memberi implikasi praktis bagi BRIDA Kota Surabaya, yaitu perlunya mengevaluasi penerapan KPI di lapangan secara lebih mendalam dan mempertimbangkan faktor-faktor lain di luar KPI, seperti kompetensi, tunjangan kinerja, motivasi, maupun budaya organisasi, agar Kinerja Pekerja dapat ditingkatkan secara lebih efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basri, M., & Aarsal, R. (2022). Pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127-1138. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52>
- Farida, R. N., Sigirow, B., & Krissetyanti, E. P. L. (2025). Reformasi kebijakan penilaian kinerja PNS: Sebuah solusi atau masih sekedar formalitas administrasi? *Jurnal Administrasi Publik*, 16(1). <https://doi.org/10.62870/jap.v16i1.31169>
- Fitriana, H. L., Feriantono, I., Laily, S. I., & Jakaria, R. B. (2025). Penilaian kinerja karyawan menggunakan Key Performance Indicator (KPI) pada PT. Hilfic. *Venus: Jurnal Publikasi Rumpun Ilmu Teknik*, 3(5), 37-45. <https://doi.org/10.61132/venus.v2i4.448>
- Micacchi, L., Vidé, F., Giacomelli, G., & Barbieri, M. (2024). Performance appraisal justice and employees' work engagement in the public sector: Making the most of performance appraisal design. *Public Administration*, 815-840. <https://doi.org/10.1111/padm.12952>
- Nurdin, I., Musa'ad, F., Putri, Y. M., & Airlangga, D. (2023). Efektifitas penilaian kinerja pegawai sektor publik di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 495-502. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5324>
- Piyasena, K. G. C. C. (2025). Goal-setting theory in employee performance management: A contemporary analysis and application. *Sri Lanka Journal of Human Resource Management*, 16. <https://doi.org/10.31357/slhrm.v16.8715>
- Rozi, F., Sari, M., & Astuty, W. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengawasan internal dan Key Performance Indicators (KPI) terhadap kinerja pegawai dengan motivasi bekerja sebagai variabel moderating di Perum Perumnas Regional I Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 21(2), 270-280. <https://doi.org/10.30596/9453>
- Salam, R. (2021). The importance of performance assessment and its impact on improving performance of public service organizations in South Tangerang City. *Sosiohumaniora*, 23(2), 226-233. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v23i2.31963>
- Saputra, D., Rosadi, B., & Sucipto, B. (2023). Pengaruh tunjangan kinerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal Publicuho*, 6(2), 377-389. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i2.129>
- Setianto, T., Ningrum, S., & Muhafidin, D. (2021). Implementation of Government Performance Accountability System (SAKIP) in Indonesian local government (Case of Regional Development Planning Board of Sukabumi Regency). *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 5(1), 59-78.