

Peran KPI Dalam Mendorong Kinerja Karyawan Dan Produktivitas Organisasi

Sudaryanto

Program Studi Management, Universitas Pelita Bangsa

Alamat: Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Korespondensi penulis: ms.rlanto@gmail.com

Abstract. *In the modern era full of competition, organizations are required to always innovate and improve their performance. Key Performance Indicator (KPI) is one of the main performance indicators used to measure and evaluate the achievements of individuals, teams and the organization as a whole. KPIs are used in various fields, including business, education, and government. This research aims to identify the role of KPIs in encouraging employee performance and organizational productivity. The research method used is a qualitative descriptive method through literature study. The research results show that KPI has a crucial role in encouraging employee performance and organizational productivity. KPIs can set clear direction, increase motivation and engagement, provide constructive feedback, encourage communication and collaboration, identify training and development needs, and increase accountability in the organization. Failure to implement or manage KPIs can have significant consequences in driving employee performance and organizational productivity in the modern era. In addition, there are several ideal strategies for using it effectively, including measurable and well-defined measurements.*

Keywords: *KPI, Performance, Employees, Productivity, Organization*

Abstrak. Di era modern yang penuh dengan persaingan, organisasi dituntut untuk selalu berinovasi dan meningkatkan kinerjanya. *Key Performance Indicator (KPI)* menjadi salah satu indikator kinerja utama yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi pencapaian individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. KPI digunakan di berbagai bidang, termasuk bisnis, pendidikan, dan pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran KPI dalam mendorong kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif melalui studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa KPI memiliki peran krusial dalam mendorong kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. KPI dapat menetapkan arah yang jelas, meningkatkan motivasi dan keterlibatan, memberikan umpan balik yang konstruktif, mendorong komunikasi dan kolaborasi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, hingga meningkatkan akuntabilitas pada organisasi. Kegagalan dalam implementasi atau pengelolaan KPI dapat memiliki konsekuensi yang signifikan dalam mendorong kinerja karyawan dan produktivitas organisasi pada era modern. Di samping itu, ada beberapa strategi yang ideal untuk menggunakannya secara efektif, termasuk pengukuran yang terukur dan terdefinisi dengan baik.

Kata kunci: KPI, Kinerja, Karyawan, Produktivitas, Organisasi

LATAR BELAKANG

Di era bisnis yang kompetitif ini, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya agar dapat bersaing dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Haholongan et al., 2022). Salah satu alat penting yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan tersebut adalah *Key Performance Indicator (KPI)*. KPI adalah indikator kinerja utama yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi pencapaian individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. KPI telah menjadi salah satu alat yang penting dalam mengukur kinerja dan mencapai tujuan di berbagai bidang, termasuk bisnis, pendidikan, dan pemerintahan. KPI berisikan sejumlah metrik atau indikator yang digunakan untuk

mengevaluasi sejauh mana suatu organisasi atau individu berhasil mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan (Setiawan & Ardiansah, 2023).

Dalam bisnis, KPI dapat meliputi berbagai aspek, seperti penjualan, keuntungan, kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, dan lain-lain. Namun, konsep KPI juga dapat diterapkan dalam konteks lain, seperti pendidikan, di mana KPI dapat digunakan untuk mengukur pencapaian siswa, kualitas pengajaran guru, atau efektivitas program sekolah. Urgensi KPI terletak pada kemampuannya untuk memberikan gambaran yang jelas tentang sejauh mana suatu organisasi atau individu berhasil mencapai tujuan mereka. Dengan adanya KPI yang terukur dan terukur dengan baik, manajer atau pemimpin dapat melacak kemajuan secara keseluruhan (An'ars, 2022). Misalnya, dalam sebuah perusahaan, KPI seperti penjualan tahunan, tingkat retensi pelanggan, atau biaya produksi per unit dapat memberikan informasi penting tentang kesehatan dan kinerja bisnis secara keseluruhan.

Selain itu, KPI juga memainkan peran penting dalam mengarahkan fokus dan upaya organisasi atau individu. Adanya KPI yang relevan dan bermakna, organisasi atau individu dapat menetapkan prioritas mereka dan fokus pada area-area yang memiliki dampak terbesar terhadap pencapaian tujuan. Ini membantu mencegah terjadinya "penyebaran terlalu tipis" atau pengalokasian sumber daya yang tidak efisien (Warganegara et al., 2021). Sebagai contoh, sebuah sekolah dapat menetapkan KPI untuk tingkat kelulusan siswa sehingga guru dan staf sekolah dapat berfokus pada strategi yang mendukung peningkatan tingkat kelulusan tersebut.

Selain untuk mengukur pencapaian tujuan, KPI juga dapat berfungsi sebagai alat untuk memotivasi individu atau tim. Ketika seseorang atau sebuah tim memiliki target yang terukur dan jelas, hal itu dapat meningkatkan motivasi mereka. Dengan memiliki KPI yang terukur, individu atau tim dapat melihat secara langsung dampak dari upaya mereka, yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan dedikasi mereka terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pemilihan KPI yang tepat sangatlah penting.

KPI yang tidak relevan atau tidak terkait dengan tujuan organisasi atau individu dapat mengarah pada pengukuran kinerja yang tidak akurat atau bahkan kontraproduktif (Rachman, 2020). Sehingga sangat penting bagi organisasi atau individu untuk memilih KPI dengan hati-hati, memastikan bahwa mereka memilih indikator yang relevan dan terukur. Selain itu, penggunaan KPI juga harus disertai dengan pengawasan dan evaluasi yang terus-menerus. KPI yang efektif adalah yang dapat beradaptasi dengan perubahan kondisi atau kebutuhan, sehingga tetap relevan dan efektif seiring waktu. Hal ini memungkinkan organisasi atau individu untuk terus memperbaiki strategi dan taktik mereka, serta menjaga kinerja (Fahrudin, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai “Peran KPI dalam Mendorong Kinerja Karyawan dan Produktivitas Organisasi”

KAJIAN TEORITIS

Konsep KPI

Key Performance Indicator (KPI) merupakan alat pengukuran yang penting dalam memantau dan mengevaluasi kinerja organisasi atau individu terhadap tujuan yang telah ditetapkan (Bianco et al., 2023). KPI dapat berupa metrik kuantitatif maupun kualitatif yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu aktivitas atau proses telah mencapai hasil yang diinginkan. Dalam bisnis, KPI biasanya mencakup berbagai aspek seperti penjualan, keuntungan, kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, dan lain-lain. Dengan adanya KPI yang terukur dengan jelas, manajer atau pemimpin dapat memantau kinerja organisasi secara efektif dan membuat keputusan yang tepat.

Di era modern yang penuh dengan persaingan, organisasi dituntut untuk selalu berinovasi dan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu alat penting yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan tersebut adalah *Key Performance Indicator* (KPI). KPI yang efektif harus SMART, yaitu *Specific* (spesifik), *Measurable* (terukur), *Achievable* (dapat dicapai), *Relevant* (relevan), dan *Time-bound* (memiliki batas waktu). Ini merupakan standar konsep yang familiar dalam penilaian indikator kinerja karena sekitar 70% dari organisasi swasta berhasil mengimplementasikannya dengan baik (Kurniati & Abbas, 2023).

Key Performance Indicator dapat diklasifikasikan berdasarkan beberapa kriteria utama, termasuk jenis, tujuan, waktu, dan level organisasi. Dari segi jenis, KPI dapat dibagi menjadi KPI keuangan dan non-keuangan. KPI keuangan mencakup metrik seperti pendapatan, laba bersih, dan arus kas, sementara KPI non-keuangan meliputi aspek-aspek seperti kepuasan pelanggan, kualitas produk atau layanan, dan efisiensi operasional. Berdasarkan tujuan penggunaannya, KPI dapat digolongkan menjadi KPI strategis, taktis, dan operasional. KPI strategis berkaitan dengan pencapaian tujuan jangka panjang organisasi, sementara KPI taktis berfokus pada pencapaian tujuan menengah, dan KPI operasional menyoroti pencapaian tujuan harian atau mingguan.

Dari segi waktu, KPI dapat dikelompokkan menjadi KPI lagging (yang mengukur pencapaian historis) dan KPI leading (yang memprediksi pencapaian masa depan). Terakhir, dari level organisasi, KPI dapat dibagi menjadi KPI tingkat perusahaan, departemen, tim, atau individu, sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan fokus pengukuran kinerja (Anita, 2023).

Penerapan KPI menawarkan berbagai manfaat bagi organisasi, antara lain meningkatkan fokus dan motivasi, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi., meningkatkan pengambilan keputusan, akuntabilitas, serta budaya kinerja.

Namun, penerapan KPI juga memiliki beberapa tantangan. KPI yang tidak SMART atau tidak sesuai dengan tujuan organisasi dapat menghambat pencapaian target. Oleh sebab itu, keterlibatan karyawan dalam proses penetapan KPI dapat membuat karyawan menciptakan kinerja yang baik dan mampu berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya (Dewi et al., 2020). Selain itu, kurangnya sistem yang memadai untuk mengukur dan melaporkan pencapaian KPI berpotensi dapat menghambat proses evaluasi dan pengambilan keputusan. Terakhir, organisasi yang tidak menghargai kerja keras dan pencapaian dapat menghambat efektivitas penerapan KPI.

Teori-teori Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan proses yang kompleks dan dinamis yang melibatkan berbagai teori dan pendekatan. Teori-teori manajemen kinerja menjadi kerangka konseptual yang digunakan untuk memahami dan mengelola kinerja individu, tim, dan organisasi secara efektif. Berbagai teori ini memberikan pandangan yang berbeda tentang bagaimana kinerja dapat didefinisikan, diukur, dan ditingkatkan.

Berbagai teori manajemen kinerja telah berkembang seiring waktu dengan kontribusi dari berbagai tokoh dan pemikir manajemen. Salah satu teori yang terkenal adalah Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang dikembangkan oleh Elton Mayo. Teori ini menekankan pentingnya pengembangan karyawan sebagai sumber daya terpenting dalam organisasi. Mayo menyoroti pentingnya lingkungan yang nyaman dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dengan mengakui bahwa kebutuhan akan pengakuan dan dukungan sosial juga mempengaruhi produktivitas (Putri, 2024).

Seiring dengan itu, Teori Motivasi juga menjadi landasan penting dalam manajemen kinerja. Salah satu tokohnya adalah Frederick Herzberg, yang mengembangkan Teori Dua Faktor. Teori ini mengajukan bahwa terdapat dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi karyawan, yaitu faktor-higiene (kondisi kerja fisik dan lingkungan) dan faktor-motivasi (pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian). Herzberg menegaskan bahwa faktor-faktor motivasi yang positif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Teori Keterlibatan Karyawan juga menjadi sorotan dalam manajemen kinerja, dengan penekanan pada keterlibatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Salah satu tokohnya adalah William Kahn, yang mengembangkan konsep

keterlibatan kerja. Kahn menyoroti pentingnya karyawan merasa terhubung secara emosional dan psikologis dengan pekerjaan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal (Ramadhani & Soenarti, 2023). Pemikiran ini membuka pintu bagi pengembangan strategi manajemen kinerja yang lebih holistik dan berfokus pada kesejahteraan karyawan.

Selain itu, Teori Penilaian Kinerja juga memiliki peran yang signifikan dalam manajemen kinerja. Salah satu tokohnya adalah Douglas McGregor, yang mengembangkan Teori X dan Teori Y. Teori ini menggambarkan dua pandangan yang berbeda tentang motivasi dan perilaku karyawan. McGregor menyatakan bahwa manajer yang mengadopsi Teori X cenderung menganggap karyawan sebagai individu yang malas dan tidak termotivasi, sementara Teori Y menekankan bahwa karyawan memiliki potensi intrinsik untuk mencapai tujuan organisasi jika mereka diberi kebebasan dan tanggung jawab yang cukup (Lusono & Prasetyanto, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi literatur sebagai teknik pengumpulan data yang mengeksplorasi literatur yang berkaitan dengan peran Key Performance Indicator (KPI) dalam mendorong kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Studi literatur merupakan serangkaian kegiatan yang mencakup analisis literatur dari berbagai sumber seperti jurnal, artikel ilmiah, buku, dan sumber lain yang membahas konsep KPI serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data sekunder yang bersumber dari literatur yang telah ada sebelumnya.

Proses penelitian ini melibatkan pengumpulan referensi teori tentang KPI dengan mempelajari berbagai literatur seperti buku, artikel, jurnal, dan penelitian terdahulu yang telah ada. Peneliti melakukan pencatatan, pemahaman, dan pengklasifikasian data dari analisis literatur tersebut. Metode deskriptif kualitatif digunakan untuk menganalisis data dengan cara yang sistematis. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana peran KPI dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. Data tersebut kemudian diinterpretasikan untuk memahami dampak KPI dalam konteks sosial dan budaya organisasi serta implikasinya terhadap praktik manajerial dan strategi pengembangan sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran KPI dalam Mendorong Kinerja Karyawan

Peran *Key Performance Indicator* (KPI) dalam mendorong kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam manajemen kinerja modern. Hal ini sejalan dengan temuan Nurfaza et al. (2020) yang menunjukkan bahwa KPI adalah alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini, peran KPI tidak hanya sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai motivator dan panduan bagi karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ia menjadi alat ukur yang krusial dalam mendorong kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1. Peran KPI dalam Mendorong Kinerja Karyawan

No.	Peran KPI	Uraian Detail
1.	Menetapkan arah yang jelas	Memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang diharapkan dari setiap karyawan. Membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaan dan berkontribusi pada pencapaian organisasi.
2.	Meningkatkan motivasi dan keterlibatan	Karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai target Meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memberikan mereka kontrol atas pekerjaannya.
3.	Memberikan umpan balik yang konstruktif	Memberikan umpan balik positif dan bermanfaat kepada karyawan tentang kinerja mereka. Membantu karyawan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.
4.	Mendorong komunikasi dan kolaborasi	Mendorong komunikasi dan kolaborasi yang lebih baik dan erat antara karyawan dan organisasi. Membantu penyelesaian masalah lebih cepat dan efektif, serta meningkatkan kinerja organisasi.
5.	Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan	Membantu identifikasi area di mana karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan tambahan. Membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan menjadi lebih produktif.
6.	Meningkatkan akuntabilitas	Membantu peningkatan akuntabilitas karyawan dengan memberikan mereka gambaran yang jelas tentang bagaimana kinerja mereka diukur. Meningkatkan rasa disiplin dan etos kerja karyawan.

Peran KPI dalam Mendorong Produktivitas Organisasi

Peran *Key Performance Indicator* (KPI) dalam mendorong produktivitas organisasi sangatlah signifikan dalam konteks pengelolaan kinerja. Kehadirannya krusial dalam mendorong produktivitas organisasi dan mencapai tujuan strategis.

Tabel 2. Peran KPI dalam Mendorong Produktivitas Organisasi

No.	Peran KPI	Uraian Detail
1.	Meningkatkan budaya kinerja yang positif	Penerapan KPI yang efektif membantu menciptakan budaya kinerja positif di organisasi. Mendorong karyawan untuk terus belajar dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi
2.	Mengukur kemajuan dan pencapaian	Menyediakan metrik yang terukur untuk melacak kemajuan dan pencapaian organisasi terhadap tujuan strategisnya. Mengidentifikasi area yang berkinerja baik dan area yang perlu ditingkatkan.
3.	Mendorong pengambilan keputusan yang tepat	Data KPI dapat digunakan untuk membuat keputusan yang strategis tentang alokasi sumber daya, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Membantu organisasi untuk memaksimalkan kinerjanya dan mencapai tujuannya lebih efektif.

Urgensi KPI dalam Mendorong Kinerja Karyawan dan Produktivitas Organisasi di Era Modern

Di era modern yang penuh dengan persaingan global dan perubahan yang cepat, *Key Performance Indicator* (KPI) menjadi alat yang semakin penting untuk mendorong kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. KPI memberikan kerangka kerja yang jelas untuk mengukur dan mengevaluasi pencapaian tujuan organisasi, memungkinkan pemantauan kinerja secara *real-time*, dan membantu meningkatkan efisiensi operasional. KPI juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam organisasi, memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat, dan memfokuskan pada hasil dan pencapaian yang terukur.

Selain itu, KPI membantu meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan, memungkinkan pengukuran kinerja yang lebih objektif dan akurat, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data. KPI sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan temuan Risal et al. (2021), bahwa dengan KPI yang terukur dan terdefinisi dengan baik, organisasi dapat mengidentifikasi peluang untuk peningkatan, mengambil tindakan yang tepat, dan mencapai hasil yang lebih baik dalam era modern yang penuh dengan tantangan dan peluang.

Karena pada dasarnya, kegagalan dalam implementasi atau pengelolaan KPI dapat memiliki konsekuensi yang signifikan dalam mendorong kinerja karyawan dan produktivitas organisasi pada era modern. Salah satu konsekuensi utama adalah ketidakjelasan dalam arah

dan tujuan organisasi. Tanpa KPI yang terdefinisi dengan baik, karyawan tidak memiliki panduan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka, yang dapat mengakibatkan ambiguitas dalam prioritas dan fokus kerja.

Kegagalan dalam pengelolaan KPI dapat mengakibatkan ketidakmampuan untuk mengidentifikasi dan menangani masalah dengan cepat. Ketidakjelasan dalam KPI juga dapat mengakibatkan ketidakpuasan karyawan dan kehilangan motivasi. Tanpa pengukuran kinerja yang objektif dan terukur, karyawan mungkin merasa tidak dihargai atau tidak diakui atas kontribusi mereka. Ini dapat mengakibatkan penurunan moral, peningkatan *turnover* karyawan, dan kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan bakat terbaik.

Di samping itu, kegagalan dalam memantau dan mengevaluasi KPI secara rutin dapat mengakibatkan ketidakmampuan untuk mengidentifikasi peluang untuk perbaikan. Tanpa data yang akurat tentang kinerja organisasi, manajer kemungkinan tidak menyadari ketidaksesuaian antara hasil yang diharapkan dan hasil yang dicapai. Ini dapat menghambat kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar atau industri dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas (Dipura & Soediantono, 2022). Terlebih, ketidakjelasan dalam KPI juga dapat mempengaruhi reputasi organisasi dan hubungan dengan pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya.

Jika organisasi tidak dapat mencapai atau mempertahankan standar kinerja yang tinggi, ini dapat merusak kepercayaan dan kepercayaan pelanggan. Akibatnya, organisasi dapat kehilangan bisnis dan mendapat reputasi negatif di pasar. Dari segi komersial, kegagalan dalam pengelolaan KPI berdampak pada kerugian finansial yang serius. Penurunan produktivitas, peningkatan *turnover* karyawan, dan kehilangan bisnis dapat mengakibatkan penurunan pendapatan dan profitabilitas organisasi. Pemborosan sumber daya dan biaya yang tidak efisien juga dapat mengurangi margin keuntungan organisasi, seperti hasil penelitian Muna & Ismaya (2023).

Strategi Penggunaan KPI yang Ideal dalam Mendorong Kinerja Karyawan dan Produktivitas Organisasi

Penggunaan *Key Performance Indicator* (KPI) yang ideal dalam mendorong kinerja karyawan dan produktivitas organisasi sejatinya merupakan langkah penting untuk mencapai tujuan bisnis dan memastikan keberlanjutan kesuksesan organisasi. Namun, ada beberapa strategi yang ideal untuk menggunakannya secara efektif, diantaranya sebagai berikut.

1. Pemilihan KPI yang relevan dan sesuai. Salah satu langkah kunci adalah memilih KPI yang sesuai dan relevan dengan tujuan organisasi. KPI harus secara langsung terkait dengan

strategi bisnis dan mencerminkan aspek-aspek yang paling penting untuk kesuksesan organisasi. Pemilihan KPI yang tepat akan membantu memastikan bahwa karyawan fokus pada hal-hal yang benar-benar penting (Simatupang et al., 2022).

2. Klarifikasi dan komunikasi yang jelas. Seluruh anggota organisasi harus diberikan komunikasi yang jelas dan dua arah. Setiap karyawan harus memahami apa yang diukur oleh KPI, mengapa itu penting, dan bagaimana kinerja mereka akan dievaluasi. Komunikasi yang jelas akan membantu memastikan bahwa semua orang memiliki pemahaman yang seragam tentang harapan dan tujuan organisasi.
3. Pengukuran yang terukur dan terdefinisi dengan baik. KPI harus dirumuskan dengan cara yang terukur dan terdefinisi dengan baik. Ini berarti KPI harus dinyatakan secara jelas, memiliki target yang dapat diukur, dan memiliki metode pengukuran yang jelas. Hal ini memastikan bahwa evaluasi kinerja didasarkan pada data yang objektif dan dapat dipercaya.
4. Fleksibilitas dan adaptabilitas. Organisasi perlu mempertimbangkan fleksibilitas dan adaptabilitas dalam penggunaan KPI. Kondisi pasar dan kebutuhan bisnis dapat berubah dan KPI harus dapat disesuaikan dengan perubahan tersebut. Fleksibilitas ini memungkinkan organisasi untuk tetap relevan dan responsif terhadap perubahan lingkungan.
5. Pemantauan dan evaluasi yang rutin. Pemantauan dan evaluasi kinerja berdasarkan KPI harus dilakukan secara rutin dan teratur. Ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi perubahan tren atau masalah yang mungkin muncul dengan cepat, sehingga dapat diambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Evaluasi yang rutin juga membantu memastikan bahwa organisasi tetap berada di jalur menuju pencapaian tujuan mereka.
6. Adanya saran dan rekomendasi yang membangun. Selain komunikasi, adanya umpan balik yang konstruktif kepada karyawan berdasarkan hasil evaluasi KPI juga sangat krusial. Umpan balik yang jelas dan berorientasi pada perbaikan dapat membantu karyawan memahami area-area yang perlu ditingkatkan dan memberikan motivasi tambahan untuk meningkatkan kinerja mereka.
7. Penghargaan dan pengakuan yang sistematis. Organisasi perlu mempertimbangkan penggunaan penghargaan dan pengakuan sebagai bagian dari strategi penggunaan KPI. Penghargaan dan pengakuan atas pencapaian yang luar biasa dapat meningkatkan motivasi karyawan dan memperkuat budaya kerja yang positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwasanya KPI memiliki peran krusial dalam mendorong kinerja karyawan dan produktivitas organisasi. KPI dapat menetapkan arah yang jelas, meningkatkan motivasi dan keterlibatan, memberikan umpan balik yang konstruktif, mendorong komunikasi dan kolaborasi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, hingga meningkatkan akuntabilitas pada organisasi. Kehadiran KPI sangat penting, terlebih di era modern yang penuh dengan persaingan global dan perubahan yang cepat. Kegagalan dalam implementasi atau pengelolaan KPI dapat memiliki konsekuensi yang signifikan dalam mendorong kinerja karyawan dan produktivitas organisasi pada era modern. Di samping itu, beberapa strategi yang ideal untuk menggunakannya secara efektif, termasuk pengukuran yang terukur dan terdefinisi dengan baik.

Meskipun penelitian mengenai peran *Key Performance Indicator* (KPI) dalam mendorong kinerja karyawan dan produktivitas organisasi memberikan wawasan yang berharga, tetapi terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, seperti keterbatasan yang berpotensi muncul dari aspek generalisasi hingga metode penelitian yang digunakan berpotensi bias. Untuk penelitian selanjutnya tentang peran Key Performance Indicator (KPI), ada beberapa rekomendasi yang dapat dieksplorasi. Khususnya penelitian dalam memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas KPI dalam konteks spesifik organisasi atau industri serta penggunaan teknologi dan sistem informasi dalam pengelolaan KPI.

DAFTAR REFERENSI

- An'ars, M. G. (2022). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Key Performance Indicator (KPI) dalam Mengukur Kinerja Guru. *Jurnal Data Mining Dan Sistem Informasi*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.33365/jdmsi.v3i1.1940>
- Anita, N. (2023). Pengaruh Key Performance Indicator (Kpi) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tazbiya Brands. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(4), 140–151. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.1440>
- Bianco, R. A., Nurcahyawati, V., Soebijono, T., Informatika, T., & Dinamika, U. (2023). Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicator. *JIK: Jurnal Ilmu Komputer*, 16(1), 1–9.
- Dewi, M. S., Yuniati, R. A. N., & Akseptori, R. (2020). Pengukuran Kinerja dengan Perspektif Keuangan dan Pelanggan (SK. Divisi HCM Grup Perusahaan Maritim Surabaya). *Nasional Dan Call for Paper Sustainable Competitief Advantage*, 7(5), 1–13.
- Dipura, S., & Soediantono, D. (2022). Benefits of Key Performance Indicators (KPI) and Proposed Applications in the Defense Industry: A Literature Review. *International*

Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS), 3(4), 23–33.

- Fahrudin, W. A. (2020). Analisis Pengukuran Kinerja Menggunakan Balance Scorecard Untuk Menentukan Key Performance Indicator Di Pt Mulia Artha Anugerah. *JITMI (Jurnal Ilmiah Teknik Dan Manajemen Industri)*, 3(1), 15. <https://doi.org/10.32493/jitmi.v3i1.y2020.p15-23>
- Haholongan, R., Sakti, S. H., Diana, A. L., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Key Performance Indicators Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), Vol. 2. No. 8, hal. 2763–2768.
- Kurniati, S., & Abbas, Y. (2023). Evaluasi Penyelesaian Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Audit Bpk Sebagai Key Performance Indicator. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 7(4), 3461–3471. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i4.1632>
- Lusono, A., & Prasetyanto, W. E. (2022). Kesan Penilaian Kinerja, Struktur Organisasi Dan Kinerja Kerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(3), 339–347. <https://doi.org/10.55606/jempper.v1i3.731>
- Muna, K. N., & Ismaya, M. I. N. (2023). Strategi Pengendalian Biaya Produksi Pada Operasional Manufaktur Yang Efektif. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(03), 197–203. <https://doi.org/10.58812/smb.v1i03.182>
- Nurfaza, A., Nugraha, & Oemar, H. (2020). Rancangan Key Performance Indicator dalam Pengukuran Kinerja Karyawan dengan Metode Balanced Scorecard di PT . X. *Bandung Conference Series: Industrial Engineering Science*, 4(1), 1–10.
- Putri, A. A. Z. A. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Antroposen : Journal of Social Studies and Humaniora*, 3(1), 59–69. <https://doi.org/10.33830/antroposen.v3i1.7114>
- Rachman, P. (2020). Implementasi Plan-Do-Check-Act (Pdca) Berbasis Key Performance Indicators (Kpi): Studi Kasus Di Smp-Sma Integral Ar-Rohmah Dau Malang. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 14–27. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i2.981>
- Ramadhani, S., & Soenarti, I. (2023). Penerapan Program Employee Engagement Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Abc. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 5(2), 1–11. <https://doi.org/10.7454/jabt.v5i2.1080>
- Risal, T., Alexander Parhusip, A., Nirmala Sari, T., Rayhan Adhitya, W., & Yani, F. (2021). Pelatihan Penerapan Key Performance Indicator Bagi Para Peternakan Sapi Di Desa Nagori Bahjoga. *Judimas*, 2(2), 148–157.
- Setiawan, F., & Ardiansah, T. (2023). Rancang Bangun Sistem Kepegawaian Menggunakan Metode Key Performance Indicator Untuk Rekomendasi Kenaikan Jabatan. *Journal of Artificial Intelligence and Technology Information (JAITI)*, 1(3), 130–137. <https://ejournal.techcart-press.com/index.php/jaiti/article/view/65>
- Simatupang, A., Rahman, A., Hasibuan, J., Telaumbanua, J., Hutabarat, A., Edison, G., Pateh, Y. Y., & Tewu, M. L. D. (2022). Manajemen Risiko Berbasis Key Performance Indicator Pada Credit Union. *Jurnal Manajemen Risiko*, 3(1), 42–68. <https://doi.org/10.33541/mr.v3i1.4484>
- Warganegara, T. L. P., Wahyuningsih, F., & Narundana, V. T. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Dengan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang.

Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4, 73–81.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6505>