



Analisa Implementasi Key Performance Indicators (KPI) dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan; Studi Literatur Review

Nofiyanti^{1*}, Andira Fajrin², Ilham Sidiq³, Winanti⁴, Karnawi Kamar⁵, Agus Purwanto⁶

^{1,3,4,5}Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

²Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi, Indonesia

⁶Aguspati Research Instituta, Indonesia

*Corresponding Author nofiyantihrd@gmail.com

Abstract - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Key Performance Indicators (KPI) sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui pendekatan literature review. KPI merupakan indikator terukur yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan organisasi, baik pada tingkat individu, departemen, maupun perusahaan secara keseluruhan. Kajian ini mengompilasi dan menganalisis berbagai sumber ilmiah dari jurnal, skripsi, tesis, dan prosiding nasional maupun internasional yang membahas penerapan KPI di berbagai sektor seperti manufaktur, jasa, perhotelan, dan industri pertahanan. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa penerapan KPI yang tepat mampu meningkatkan disiplin kerja, motivasi, produktivitas, efisiensi operasional, dan pengambilan keputusan berbasis data. Keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh kesesuaian indikator dengan strategi perusahaan, dukungan manajemen puncak, keterlibatan karyawan, serta integrasi dengan sistem evaluasi kinerja yang transparan. Tantangan yang sering dihadapi meliputi keterbatasan kompetensi sumber daya manusia, resistensi terhadap perubahan, dan penentuan target yang tidak tepat. Studi ini merekomendasikan perancangan KPI yang memenuhi prinsip SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound), pelatihan berkelanjutan bagi karyawan, serta pemanfaatan teknologi seperti dashboard interaktif untuk memantau kinerja secara real-time. Dengan penerapan yang konsisten dan terintegrasi, KPI dapat menjadi alat efektif untuk mendorong peningkatan kinerja berkelanjutan dan memperkuat keunggulan kompetitif perusahaan.

Keywords: Key Performance Indicators, Kinerja perusahaan, Analisa KPI, Produktivitas, Implementasi KPI.

I. INTRODUCTION

Perubahan dinamika bisnis global yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk memiliki sistem pengukuran kinerja yang terstruktur, objektif, dan adaptif terhadap perkembangan lingkungan. Dalam konteks ini, *Key Performance Indicators* (KPI) menjadi salah satu instrumen yang banyak digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian tujuan strategis Perusahaan (Muhammad Aditya et al., 2024). KPI berperan sebagai penghubung antara visi dan misi organisasi dengan hasil kinerja aktual melalui indikator yang terukur dan relevan, baik pada tingkat individu, unit kerja, maupun organisasi secara keseluruhan (Ni Kadek Budiarni, 2024). Pengukuran kinerja berbasis KPI memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja, motivasi, serta efisiensi operasional. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan KPI yang tepat mampu mempermudah manajemen dalam memantau pencapaian target, mengidentifikasi penyimpangan, dan mengambil keputusan berbasis data (*evidence-based decision making*) (Nadilla Cheli Agustin, 2025); (Khairunnisa Nurul Istiqomah, 2024). Selain itu, KPI juga dapat diintegrasikan dengan sistem manajemen kinerja lainnya, seperti *Balanced Scorecard* (BSC), untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait efektivitas strategi perusahaan (Ainullah et al., 2025). Meskipun memiliki manfaat yang luas,



implementasi KPI di berbagai sektor tidak terlepas dari tantangan. Hambatan yang kerap ditemui meliputi penetapan indikator yang kurang relevan dengan tujuan strategis, keterbatasan kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola data kinerja, serta resistensi terhadap perubahan yang menghambat optimalisasi sistem evaluasi (Wayan et al., 2023). Tantangan lainnya adalah ketidaksesuaian target yang ditetapkan dengan prinsip *SMART* (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*), yang berpotensi mengurangi akurasi evaluasi kinerja dan efektivitas strategi (Dipura & Soediantono, 2022). Perkembangan teknologi informasi membuka peluang bagi perusahaan untuk mengimplementasikan KPI secara lebih efektif melalui pemanfaatan *dashboard* interaktif dan sistem pemantauan kinerja real-time. Inovasi ini tidak hanya meningkatkan transparansi, tetapi juga mempercepat proses evaluasi sehingga perusahaan dapat merespons perubahan pasar dengan lebih adaptif dan tepat sasaran (Khairunnisa Nurul Istiqomah, 2024). Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini disusun dengan tujuan untuk menganalisis implementasi KPI dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui pendekatan *literature review*. Fokus kajian diarahkan pada identifikasi manfaat, tantangan, dan strategi optimalisasi penerapan KPI di berbagai sektor industri. Hasil kajian diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis, melalui penguatan konsep manajemen kinerja, maupun secara praktis, melalui rekomendasi penerapan KPI yang efektif, adaptif, dan berkelanjutan bagi organisasi.

II. METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengkaji implementasi *Key Performance Indicators* (KPI) dalam meningkatkan kinerja perusahaan di berbagai sektor industri. Pendekatan SLR dipilih karena mampu memberikan gambaran komprehensif melalui proses pengumpulan, seleksi, analisis, dan sintesis temuan secara sistematis, transparan, dan terstruktur (Imamunandar, 2025). Yang dapat dilihat mekanisme penelitian ini pada tabel 1. Tahap Proses Penelitian

Tabel 1. Tahap Proses Penelitian

No.	Tahap Penelitian	Pembahasan	Referensi
1	Desain Penelitian	Desain penelitian ini mengikuti tahapan SLR yang mengacu pada panduan umum <i>Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses</i> (PRISMA), yang meliputi identifikasi masalah, perumusan pertanyaan penelitian, pencarian literatur, seleksi studi, ekstraksi data, dan sintesis hasil	(Ainullah et al., 2025)
2	Sumber dan Teknik Pencarian Data	Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber ilmiah bereputasi, termasuk Google Scholar, ScienceDirect, Springer, dan ResearchGate, dengan rentang publikasi tahun 2015–2025. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian antara lain: " <i>Key Performance Indicators</i> ", " <i>KPI implementation</i> ", " <i>performance measurement</i> ", " <i>organizational performance</i> ", dan " <i>balanced scorecard integration</i> ". Pencarian juga mencakup literatur nasional seperti jurnal terindeks SINTA, prosiding seminar, skripsi, dan tesis untuk memperkaya konteks penelitian	(Wayan et al., 2023)
3	Kriteria Inklusi dan Eksklusi	Kriteria inklusi meliputi:	(Ainullah et al., 2025)



No.	Tahap Penelitian	Pembahasan	Referensi
		<p>1. Artikel yang secara langsung membahas implementasi KPI dalam konteks peningkatan kinerja perusahaan.</p> <p>2. Studi empiris atau kajian literatur yang memuat metode, hasil, dan analisis yang relevan.</p> <p>3. Publikasi dalam bahasa Indonesia atau Inggris.</p> <p>Kriteria eksklusif meliputi:</p> <p>1. Artikel yang hanya membahas KPI secara teoritis tanpa studi penerapan.</p> <p>2. Publikasi dengan data yang tidak dapat diverifikasi atau tidak mencantumkan metodologi secara jelas.</p>	
4	Proses Seleksi dan Ekstraksi Data	Proses seleksi dilakukan melalui dua tahap. Tahap pertama adalah penyaringan judul dan abstrak untuk mengidentifikasi kesesuaian dengan topik penelitian. Tahap kedua adalah telaah penuh (<i>full-text review</i>) untuk memastikan kelengkapan data dan relevansi isi. Data yang diekstraksi meliputi: tujuan penelitian, metode yang digunakan, sektor industri yang dikaji, indikator KPI yang diterapkan, tantangan implementasi, serta hasil yang dicapai.	(Dipura & Soediantono, 2022)
5	Teknik Analisis Data	Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan <i>content analysis</i> untuk mengidentifikasi tema-tema utama, persamaan, dan perbedaan temuan antar studi. Proses pengkodean dilakukan secara manual dengan mengelompokkan indikator dan variabel terkait kinerja perusahaan, kemudian menyusunnya dalam kerangka konseptual yang memudahkan interpretasi. Sintesis temuan disajikan secara naratif dengan dukungan tabel dan bagan untuk memperjelas hubungan antar variabel yang ditemukan.	(Khairunnisa Nurul Istiqomah, 2024)
6	(Rohmah et al., 2025)	Untuk menjaga validitas, hanya sumber yang memiliki kredibilitas akademik yang digunakan. Reliabilitas diperkuat melalui pencatatan jejak audit (<i>audit trail</i>) pada setiap tahap pencarian dan seleksi literatur,	(Nadilla Cheli Agustin, 2025)



No.	Tahap Penelitian	Pembahasan	Referensi
		sehingga proses penelitian dapat direplikasi oleh peneliti lain	

Sumber : *Studi Literatur Review (Nofiyanti, 2025)*

Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang kuat secara teoritis maupun praktis, serta menawarkan rekomendasi yang berbasis bukti (*evidence-based recommendations*) bagi perusahaan dalam mengoptimalkan penerapan KPI sebagai instrumen pengukuran dan peningkatan kinerja. Dijabarkan juga sumber dari penelitian ini pada tabel 2.

Tabel 2. Sumber Penelitian

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Utama
1	(Muhammad Aditya et al., 2024)	Pengaruh <i>Key Performance Index</i> terhadap motivasi dan kinerja karyawan	Menganalisis hubungan KPI dengan motivasi dan kinerja karyawan	Kuantitatif, regresi linier	KPI berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan
2	(Nadilla Cheli Agustin, 2025)	Evaluasi efektivitas kinerja dengan menggunakan KPI pada PT. Tirta Sukses Perkasa	Menilai efektivitas KPI menggunakan model CIPP	Studi kasus	KPI membantu memantau kinerja, namun memerlukan pembaruan indikator agar relevan
3	(Ainullah et al., 2025)	Konsep pengukuran dan evaluasi kinerja	Menjelaskan konsep pengukuran dan evaluasi kinerja organisasi	Studi literatur	KPI efektif jika indikator diselaraskan dengan strategi perusahaan
4	(Ni Kadek Budiarni, 2024)	Analisis KPI terhadap kinerja karyawan di Swiss-Belhotel Rainforest Kuta	Mengukur pengaruh KPI terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif, regresi linier sederhana	KPI berpengaruh sebesar 80,1% terhadap kinerja karyawan
5	(Dipura & Soediantono, 2022)	Benefits of KPI and proposed applications in the defense industry: A literature review	Mengkaji manfaat KPI dan penerapannya di industri pertahanan	<i>Literature review</i>	KPI mendukung efisiensi operasional dan pengambilan keputusan strategis
6	(Imamunandar, 2025)	Implementasi <i>Balanced Scorecard</i> dalam pengukuran kinerja organisasi: Sebuah kajian literatur	Mengkaji integrasi KPI dan <i>Balanced Scorecard</i>	<i>Literature review</i>	Integrasi KPI dan BSC meningkatkan pengendalian strategis
7	(Khairunnisa Nurul Istiqomah, 2024)	Visualisasi KPI menggunakan <i>dashboard</i> dan BARS (Studi	Merancang sistem visualisasi KPI berbasis BARS	Studi kasus	Dashboard KPI mempermudah evaluasi dan pengambilan



No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Utama
		Kasus: PT. Mandiri Jogja Internasional)	& BWM		keputusan real-time
8	(Nofiyanti et al., 2024)	Penggunaan KPI dalam memantau keberhasilan strategi bisnis	Menjelaskan peran KPI dalam evaluasi strategi	Studi literatur	KPI dapat digunakan untuk mengukur indikator keuangan dan non-keuangan
9	(Sundari et al., 2024)	Pengelolaan sumber daya manusia berbasis kinerja melalui KPI	Menganalisis peran KPI dalam manajemen SDM	Studi kasus	KPI meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM berbasis target kinerja
10	(Wayan et al., 2023)	Upaya peningkatan kesadaran karyawan pada tim marketing menggunakan KPI	Mengukur dampak KPI pada kesadaran dan kinerja karyawan	Studi lapangan	KPI meningkatkan kesadaran karyawan dalam pencapaian target

Sumber : *Studi Literatur Review (Nofiyanti, 2025)*

Penelitian ini memanfaatkan sumber data sekunder yang diperoleh melalui penelusuran literatur secara sistematis dari berbagai publikasi ilmiah yang relevan dengan topik implementasi *Key Performance Indicators* (KPI) dalam peningkatan kinerja perusahaan. Seluruh sumber yang digunakan memiliki kredibilitas akademik dan mencakup beragam bentuk publikasi, seperti artikel jurnal, prosiding seminar, skripsi, dan tesis, dengan rentang tahun publikasi antara 2022 hingga 2025.

III. RESULT AND DISCUSSION

A. Result

Analisis terhadap sepuluh publikasi ilmiah yang menjadi sumber penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi *Key Performance Indicators* (KPI) secara umum memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan di berbagai sektor industri. Dari seluruh studi yang ditelaah, setidaknya terdapat tiga temuan utama yang konsisten muncul, yaitu: (1) keselarasan KPI dengan strategi organisasi merupakan faktor kunci keberhasilan, (2) integrasi KPI dengan teknologi digital mempercepat proses evaluasi, dan (3) keterlibatan karyawan dalam proses perumusan dan evaluasi KPI meningkatkan komitmen kerja. Pertama, keselarasan indikator kinerja dengan strategi perusahaan menjadi syarat mutlak bagi efektivitas KPI. (Ainullah et al., 2025) menekankan bahwa indikator yang tidak relevan dengan tujuan strategis cenderung gagal mendorong perbaikan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nadilla Cheli Agustin, 2025) yang menggunakan model *Context, Input, Process, Product* (CIPP) untuk menilai efektivitas KPI di perusahaan manufaktur, dan menemukan bahwa KPI yang dirancang sesuai strategi dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Kedua, pemanfaatan teknologi digital, seperti *dashboard* interaktif, terbukti mempermudah monitoring kinerja secara real-time. Studi (Khairunnisa Nurul Istiqomah, 2024) menunjukkan bahwa visualisasi KPI berbasis *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) dan *Best Worst Method* (BWM) memungkinkan manajer mengambil keputusan lebih cepat dan berbasis data. Pendekatan ini mendukung transparansi kinerja dan meminimalkan potensi manipulasi laporan. Ketiga, keterlibatan karyawan dalam proses perumusan KPI terbukti meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap target yang ditetapkan. (Wayan et al., 2023) menunjukkan bahwa penggunaan KPI sebagai alat komunikasi kinerja di tim pemasaran mampu meningkatkan kesadaran dan keterlibatan karyawan dalam pencapaian target. Digambarkan pada tabel Analisa hasil penelitian yang telah penulis teliti pada tabel 3.



Tabel 3. Analisa Hasil Penelitian

No.	Referensi	Fokus Penelitian	Temuan Utama	Analisis dan Implikasi
1.	(Muhammad Aditya et al., 2024)	Hubungan KPI dengan motivasi & kinerja karyawan	KPI berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi & kinerja	Penelitian ini menguatkan teori bahwa KPI yang jelas dan terukur meningkatkan fokus karyawan. Namun, belum mengkaji dampak jangka panjang, sehingga implementasi perlu disertai evaluasi berkala.
2.	(Nadilla Cheli Agustin, 2025)	Evaluasi KPI dengan model CIPP pada sektor manufaktur	KPI efektif dalam memantau kinerja, indikator perlu diperbarui	Studi ini menegaskan pentingnya adaptasi KPI terhadap dinamika pasar. Implementasi model evaluasi terstruktur seperti CIPP membantu keberlanjutan pengukuran kinerja.
3.	(Ainullah et al., 2025)	Konsep pengukuran dan evaluasi kinerja organisasi	KPI efektif jika selaras dengan strategi	Kontribusi penelitian ini ada pada penekanan pentingnya <i>strategic alignment</i> . Kelemahannya, penelitian bersifat konseptual sehingga perlu pembuktian empiris lebih lanjut.
4.	(Ni Kadek Budiarni, 2024)	Pengaruh KPI pada kinerja di sektor perhotelan	KPI berkontribusi 80,1% terhadap variasi kinerja	Hasil ini memperlihatkan pengaruh besar KPI, namun pengukuran dilakukan di satu hotel saja sehingga generalisasi terbatas. Replikasi di industri lain diperlukan.
5.	(Dipura & Soediantono, 2022)	Manfaat KPI di industri pertahanan	KPI meningkatkan efisiensi & pengambilan keputusan	Studi ini menegaskan nilai strategis KPI di sektor khusus. Namun, sifatnya <i>literature review</i> sehingga diperlukan validasi lapangan.
6.	(Imamunandar, 2025)	Integrasi KPI dan Balanced Scorecard	Integrasi KPI-BSC memperluas dimensi evaluasi	Penelitian ini menawarkan pendekatan holistik untuk mengukur kinerja. Implementasi memerlukan kesiapan data dan SDM yang mumpuni.
7.	(Khairunnisa Nurul Istiqomah, 2024)	Visualisasi KPI berbasis BARS & BWM	Dashboard mempermudah evaluasi real-time	Integrasi KPI dengan teknologi visualisasi mempercepat pengambilan keputusan. Tantangannya ada pada kebutuhan infrastruktur TI yang memadai.
8.	(Nofiyanti et al., 2024)	KPI sebagai alat pantau strategi bisnis	KPI mengukur indikator keuangan & non-keuangan	Studi ini memperluas pemahaman bahwa KPI tidak terbatas pada output finansial.



No.	Referensi	Fokus Penelitian	Temuan Utama	Analisis dan Implikasi
9.	(Wayan et al., 2023)	KPI dalam pengelolaan SDM	KPI meningkatkan efektivitas manajemen SDM	Penerapan lintas fungsi menjadi tantangan berikutnya. Penelitian ini menunjukkan KPI sebagai alat manajemen SDM yang strategis. Namun, indikator SDM perlu dirancang spesifik sesuai karakter organisasi.
10.	(Wayan et al., 2023)	KPI dalam meningkatkan kesadaran karyawan tim pemasaran	KPI meningkatkan kesadaran & komitmen	Temuan ini mendukung konsep bahwa KPI dapat menjadi instrumen komunikasi kinerja. Keterbatasan ada pada lingkup studi yang relatif kecil.

Sumber : *Studi Literatur Review (Nofiyanti, 2025)*

B. Discussion

Hasil sintesis literatur memperkuat pandangan bahwa KPI bukan sekadar alat ukur, tetapi juga instrumen strategis yang menghubungkan perencanaan dan implementasi operasional (Muhammad Aditya et al., 2024). Dalam konteks manajemen kinerja, KPI berfungsi sebagai mekanisme pengendalian yang memastikan bahwa aktivitas organisasi sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Namun, efektivitas KPI tidak terjadi secara otomatis. Sejumlah studi mengidentifikasi hambatan implementasi, seperti pemilihan indikator yang terlalu banyak atau tidak relevan (Budiarni, 2024), keterbatasan kompetensi analisis data (Sri Sundari, 2024), serta resistensi karyawan terhadap perubahan sistem evaluasi (Dipura & Soediantono, 2022). Hambatan-hambatan ini dapat diatasi melalui pelatihan berkelanjutan, penyederhanaan indikator, dan komunikasi yang efektif terkait tujuan KPI. Integrasi KPI dengan kerangka *Balanced Scorecard* (BSC) juga menjadi tren yang menjanjikan, seperti yang dijelaskan (Imamunandar, 2025). Dengan pendekatan ini, KPI tidak hanya berfokus pada indikator keuangan, tetapi juga mengukur perspektif pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Pendekatan holistik ini memungkinkan perusahaan mengidentifikasi kesenjangan kinerja lebih dini dan merumuskan strategi perbaikan yang komprehensif. Dari perspektif sektor industri, penerapan KPI menunjukkan variasi manfaat. Di sektor perhotelan, (Ni Kadek Budiarni, 2024) menemukan bahwa KPI mampu menjelaskan 80,1% variasi kinerja karyawan. Di sektor manufaktur, (Nadilla Cheli Agustin, 2025) mencatat peningkatan produktivitas setelah KPI disesuaikan dengan kondisi operasional. Sementara itu, di sektor jasa dan pemasaran, KPI berfungsi sebagai instrumen motivasional yang mendorong partisipasi karyawan (Muhammad Aditya et al., 2024); (Wayan et al., 2023). Berdasarkan temuan ini, keberhasilan implementasi KPI dipengaruhi oleh tiga faktor utama: (1) relevansi indikator terhadap strategi, (2) dukungan teknologi informasi untuk visualisasi dan analisis, dan (3) partisipasi aktif karyawan dalam perumusan dan evaluasi. Dengan mengoptimalkan ketiga faktor tersebut, perusahaan dapat memanfaatkan KPI sebagai alat penggerak peningkatan kinerja yang berkelanjutan sekaligus sebagai sumber keunggulan kompetitif.

IV. CONCLUSION

Hasil studi literatur review terhadap sepuluh penelitian yang dianalisis dalam studi ini menegaskan bahwa *Key Performance Indicators* (KPI) merupakan instrumen manajemen kinerja yang efektif dalam mendorong peningkatan produktivitas, efisiensi, dan motivasi karyawan di berbagai sektor industri. Penerapan KPI yang tepat mampu mengarahkan aktivitas organisasi agar selaras dengan strategi perusahaan, menyediakan dasar pengambilan keputusan berbasis data, serta menjadi sarana komunikasi yang jelas antara manajemen dan karyawan mengenai ekspektasi kinerja. Keberhasilan implementasi KPI bergantung pada tiga faktor utama. Pertama, **keselarasan** indikator dengan tujuan strategis organisasi, sehingga KPI tidak hanya menjadi alat ukur administratif tetapi juga pendorong pencapaian visi perusahaan. Kedua, pemanfaatan teknologi informasi untuk



mempermudah pengumpulan, visualisasi, dan analisis data kinerja secara real-time, yang terbukti mempercepat proses evaluasi dan pengambilan keputusan. Ketiga, keterlibatan aktif karyawan dalam proses perumusan dan evaluasi KPI, yang meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap target yang ditetapkan. Meski demikian, sejumlah tantangan teridentifikasi, antara lain penentuan indikator yang tidak tepat, keterbatasan kompetensi analisis data, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya pembaruan indikator sesuai perkembangan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, keberlanjutan implementasi KPI memerlukan proses evaluasi berkala, pelatihan sumber daya manusia, serta adaptasi indikator terhadap dinamika pasar dan teknologi. Dengan mengintegrasikan prinsip keselarasan strategis, dukungan teknologi, dan partisipasi karyawan, KPI dapat berfungsi tidak hanya sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai penggerak utama peningkatan kinerja berkelanjutan dan penguatan daya saing perusahaan. Pada tabel 5 dapat dilihat perbedaan antara perusahaan yang mengimplementasikan KPI dengan yang tidak mengimplementasikan.

Tabel 5. Perbedaan kondisi Perusahaan dengan dan Tanpa Implementasi KPI

Aspek	Dengan Implementasi KPI	Tanpa Implementasi KPI
Arah dan Fokus Kerja	Aktivitas kerja terarah pada pencapaian tujuan strategis organisasi; indikator kinerja terukur membantu karyawan memahami prioritas.	Tidak ada tolok ukur yang jelas, sehingga karyawan berpotensi bekerja tanpa arah strategis yang konsisten.
Evaluasi Kinerja	Penilaian kinerja dilakukan secara sistematis, berbasis data, dan dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif.	Evaluasi kinerja cenderung subjektif, bergantung pada persepsi manajer, dan kurang transparan.
Pengambilan Keputusan	Keputusan strategis dan operasional berbasis data hasil pemantauan KPI; penggunaan <i>dashboard</i> mempermudah analisis.	Keputusan lebih bersifat intuitif atau berdasarkan pengalaman semata, sehingga rentan bias dan keterlambatan respons.
Motivasi dan Keterlibatan Karyawan	Karyawan memiliki rasa kepemilikan terhadap target dan terdorong untuk mencapainya; KPI menjadi sarana komunikasi tujuan.	Karyawan kurang memiliki tolok ukur pencapaian yang memotivasi, sehingga partisipasi terhadap pencapaian target menurun.
Efisiensi Operasional	Proses kerja lebih efisien karena KPI mengidentifikasi hambatan dan memfokuskan sumber daya pada area prioritas.	Potensi pemborosan sumber daya lebih tinggi karena tidak ada indikator spesifik untuk memantau kemajuan pekerjaan.
Pengendalian Strategis	Integrasi KPI dengan <i>Balanced Scorecard</i> memungkinkan pengendalian menyeluruh terhadap kinerja organisasi.	Pengendalian strategis lemah karena tidak ada mekanisme pemantauan yang komprehensif terhadap faktor keuangan dan non-keuangan.
Adaptasi terhadap Perubahan	Indikator kinerja dapat diperbarui sesuai perkembangan lingkungan bisnis, sehingga organisasi lebih adaptif.	Perubahan strategi sulit dimonitor dan diukur efektivitasnya, menyebabkan respons lambat terhadap dinamika pasar.

Sumber : Studi Literatur Review (Nofiyanti, 2025)

REFERENCES

- Ainullah, M., Muddin, S., & Mardyawati. (2025). Konsep Pengukuran dan Evaluasi Kinerja. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(7), 289–299. <https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/jurmie>
- 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).
- Imamunandar. (2025). Literatur Review : Implementasi Balanced Scorecard dalam Pengukuran Kinerja Organisasi. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 2(2), 1961–1971.



- Khairunnisa Nurul Istiqomah. (2024). *Visualisasi Key Performance Indicator Dashboard dan Behaviorally Anchored Rating Scale (Studi Kasus: PT. Mandiri Jogja Internasional)*.
- Muhammad Aditya, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (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>
- Nadilla Cheli Agustin. (2025). *Evaluasi Efektivitas Kinerja Dengan Menggunakan KPI (Key Performance Indicator) Pada PT. Tirta Sukses Perkasa*.
- Ni Kadek Budiarmuni. (2024). *Analisis Key Performance Indikator (KPI) Terhadap Kinerja Karyawan di Swiss-Belhotel Rainforest Kuta*.
- Nofiyanti, Winanti, Asbari, M., Fajrin, A., Muhammad Rizal, I., Nafis Ayyasy, A., & Sefthian. (2024). Effectiveness Of Balance Scorecard in Determining The Company's Business Strategy. *Journal E-Business and Management Science*, 2(2), 347–366. <https://doi.org/10.61098/jems.v2i2.199>
- Rohmah, C. J., Audina, F. D. R., & Dwiarta, I. M. B. (2025). *Jurnal Keuangan dan Manajemen Terapan PERILAKU KONSUMEN DALAM ERA DIGITAL: TREN DAN Jurnal Keuangan dan Manajemen Terapan*. 6(2), 218–229.
- Sundari, S., Amelia, E., Kurry Anggreani, A., & Syamsuddin. (2024). Literature Review : Analisis Penerapan Balanced Scorecard Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Online) Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 09(02), 2503–1635. <http://jak.uho.ac.id/index.php/journal>
- Wayan, I., Wibawa, S., Putu, N., Astiti, Y., Wahyu, P., Js, D., Ngurah, P., & Andika, R. (2023). *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat UPAYA PENINGKATAN KESADARAN KARYAWAN PADA TIM MARKETING MENGGUNAKAN KPI PADA PT. HEROINTI NUSA CABANG KARTINI*. 2(2).