

## Pengaruh Key Performance Index Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan

**Muhammad Aditya**

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

**Sri Sundari**

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

**Marisi Pakpahan**

Institut Bisnis dan Multimedia Asmi

Jl. Pacuan Kuda Raya No.1 Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

Korespondensi penulis: [mackaditya22@gmail.com](mailto:mackaditya22@gmail.com)

**Abstract:** Key Performance Indicator (KPI) is a metric or key indicator used to measure the performance of an organization, department, or individual in achieving set goals and objectives. KPI serves as a tool to evaluate how successfully an entity is achieving its strategic performance targets. This research aims to gain a deep understanding of the concept of Key Performance Indicator (KPI), motivation, and employee performance through a review of scholarly literature. By dissecting information from the literature, this research hopes to provide a strong theoretical foundation and contribute to a practical understanding of the impact of KPI on employee motivation and performance in an organizational context. The contribution of KPI in managing and aligning employee performance becomes a solution in providing information on the extent of success in achieving set work targets, identifying, and monitoring measures of success. Certainly, this is done by demonstrating clear, specific, and measurable performance indicators.

**Keywords:** Key Performance Indicator, employee motivation, and performance

**Abstrak:** Key Performance Indicator (KPI) adalah metrik atau indikator kunci yang digunakan untuk mengukur kinerja suatu organisasi, departemen, atau individu dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. KPI digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi sejauh mana suatu entitas berhasil mencapai target kinerja strategisnya. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang konsep Key Performance Indicator (KPI), motivasi, dan kinerja karyawan melalui kajian literatur ilmiah. Dengan menguraikan informasi dari literatur, harapannya penelitian ini dapat memberikan dasar teoritis yang kuat dan berkontribusi pada pemahaman praktis terkait dampak KPI terhadap motivasi dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Kontribusi KPI dalam mengelola dan menyalurkan kinerja karyawan menjadi solusi dalam memberikan informasi sejauh mana keberhasilan mencapai target kerja yang telah ditetapkan, mengidentifikasi, dan memonitor ukuran keberhasilan. Tentunya, hal ini dilakukan dengan menunjukkan indikator kinerja yang jelas, spesifik, dan terukur.

**Kata kunci:** Key performance indikator, motivasi, dan kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Secara umum dalam suatu organisasi baik besar maupun kecil, lingkungan merupakan tempat berlangsungnya interaksi antar karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Lingkungan kerja merupakan himpunan interaksi antara pegawai dengan manajemen, antara pegawai dengan pegawai, antara pegawai dengan sumber daya yang disediakan oleh perusahaan (fasilitas, peralatan kerja, tempat kerja) pada saat melakukan aktivitas kerja.

Menurut Kartini (2020), Perasaan pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja; jika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan tersebut, mereka akan dengan penuh semangat

menjalankan tugas mereka, yang berdampak pada penggunaan waktu kerja yang efektif. Evaluasi kinerja karyawan, yang melibatkan penilaian dan pemantauan oleh atasan dengan dukungan dari tim manajemen SDM, akan dilakukan secara rutin. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi pencapaian kinerja karyawan dan membandingkannya dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Standar kinerja memberikan arahan mengenai sejauh mana karyawan diharapkan mencapai tingkat kuantitas dan kualitas kinerja. Standar ini berfungsi sebagai panduan dalam pelaksanaan proses kerja, bertujuan untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan dan menjadi dasar penilaian karyawan. Dengan demikian, standar kinerja tidak hanya sebagai acuan, tetapi juga sebagai ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu unsur kritis dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Tanpa pencapaian yang optimal, perusahaan berisiko menghadapi kegagalan dan mungkin mengalami kerugian, baik dalam hal keuangan maupun aspek non-keuangan.

*Key Performance Indicator* (KPI), atau yang disebut Indikator Kinerja Utama dalam bahasa Indonesia, adalah salah satu metode yang efektif untuk menilai performa suatu perusahaan. Penetapan KPI dan target pencapaiannya tidak dapat dilakukan tanpa pertimbangan yang cermat, serta harus dipilih dan ditentukan dengan menggunakan metode yang tepat dan sistematis. (Edi:2017)

*Key Performance Indikator*, merupakan alat ukur yang kritis dalam mengevaluasi pencapaian tujuan suatu organisasi, departemen, atau individu. Dengan sifatnya yang objektif dan dapat diukur, alat ukur ini memberikan pandangan yang jelas tentang sejauh mana keberhasilan tercapai. Pentingnya KPI terletak pada kemampuannya untuk memberikan informasi strategis yang mendukung pengambilan keputusan. KPI harus selalu relevan dengan tujuan bisnis dan dapat berubah sesuai dengan perubahan kondisi pasar atau tujuan perusahaan. Dalam berbagai konteks, seperti sumber daya manusia atau bisnis, KPI membentuk dasar untuk mengukur produktivitas, retensi pelanggan, efisiensi operasional, atau kepuasan karyawan. Dengan demikian, KPI bukan hanya sekadar alat pengukur kinerja, tetapi juga merupakan pilar strategis yang mendukung pencapaian tujuan dan pertumbuhan keseluruhan suatu entitas.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dinyatakan bahwa KPI dan lingkungan kerja berperan penting untuk mengembangkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik lagi. Oleh karena itu, penulis saat ini berminat untuk melakukan analisa terkait pengaruh *key performance indicator* terhadap motivasi dan kinerja karyawan, kemudian disimpulkan kembali.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Key Performance Indeks*

*Key Performance Indicator*, sering disingkat KPI, adalah ukuran pemantauan dan pengendalian aktivitas atau proses secara terus-menerus, lakukan perbaikan segera apabila terjadi kesalahan, dan memastikan bahwa kinerja yang diinginkan tercapai. Salah satu cara untuk mencapai metrik yang sesuai ketika mengevaluasi kinerja karyawan adalah dengan menggunakan metode KPI. Metode tersebut membandingkan apa yang diciptakan dengan apa yang ditentukan. Keberhasilan implementasi tergantung pada penerapan strategi evaluasi sesuai spesifikasi (Ramadhan, 2012).

*Key Performance Indicator* atau indikator kinerja utama adalah seperangkat indikator kunci yang dapat diukur dan memberikan informasi tentang sejauh mana organisasi telah berhasil mencapai sasaran strategis yang diberikan. Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/MPAN/11/2008 mengenai Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama pada Bab III, dijelaskan bahwa KPI merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis perusahaan atau instansi pemerintah. Dengan kata lain, KPI berperan sebagai indikator kesuksesan untuk entitas pemerintah yang bersangkutan. (Indayati:2018)

Elemen-elemen dalam KPI melibatkan tujuan strategis, indikator kunci yang terkait dengan sasaran strategis, sasaran sebagai parameter evaluasi, dan kerangka waktu atau periode ketika KPI tersebut berlaku. (Arini:29)

Proses penetapan KPI dimulai dengan menetapkan visi-misi dan nilai-nilai organisasi, diikuti dengan perumusan strategi organisasi dan penetapan sasaran kerja organisasi. Dari strategi tersebut, dilakukan analisis untuk mengidentifikasi *Critical Success Factor* (CSF) atau faktor kunci kesuksesan organisasi. Setelah CSF teridentifikasi, dilakukan penetapan indikator kinerja yang sesuai dengan CSF, yang selanjutnya menjadi *Key Performance Indicators* (KPI) bagi organisasi. Setelah KPI organisasi ditetapkan, langkah selanjutnya adalah menurunkan KPI tersebut menjadi KPI dan sasaran kerja untuk setiap divisi dan karyawan, guna menyelaraskan aktivitas setiap karyawan dalam organisasi dengan visi-misi, nilai, dan strategi organisasi. (Indayati:2018)

Menurut Permenter pada tahun 2007, terdapat setidaknya tiga kategori pengukuran kinerja, yakni:

1. *Key Result Indicators* (KRI), yang menginformasikan pencapaian yang telah terjadi dari suatu perspektif.

2. *Performance Indicators* (PI), yang memberikan informasi mengenai apa yang perlu dilakukan.
3. *Key Performance Indicators* (KPI), yang memberikan panduan tentang langkah-langkah yang harus diambil untuk meningkatkan kinerja secara signifikan.

Menurut (R. Asriyanto:2019), KPI memiliki tujuh atribut utama:

1. Menggunakan pengukuran non-finansial (tidak dinyatakan dalam nilai mata uang).
2. Diukur secara berkala, seperti harian atau 24/7.
3. Dilakukan oleh CEO dan tim manajemen senior.
4. Pemahaman mengenai pengukuran dan perbaikan diperlukan oleh seluruh staf.
5. Melibatkan tanggung jawab individu atau tim.
6. Akan menunjukkan hasil yang signifikan, melebihi *Balance Score Card*.
7. Akan menunjukkan hasil yang positif.

Penting untuk memantau KPI setiap hari atau setiap minggu, karena pengukuran bulanan, perempat tahun, atau tahunan bukanlah KPI. KPI berfokus pada waktu sekarang dan masa depan, bertentangan dengan pengukuran yang menggunakan data masa lalu. Banyak organisasi yang menggunakan pengukuran dengan indikator dari masa lalu, yang tidak dapat dianggap sebagai KPI. Sebuah KPI memberikan petunjuk mengenai tindakan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.

### **Motivasi dan Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan dan menunjukkan sejauh mana perusahaan memenuhi atau melampaui tujuan, tugas, dan harapan yang ditetapkan oleh Perusahaan. Perusahaan yang mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan mengoptimalkan keterampilan karyawannya akan menghasilkan karyawan yang bertalenta, yang pada akhirnya berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. (Nonzha:2023)

Menurut (Robbins:2015), kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang individu atau kelompok, yang memberikan kontribusi dalam mendukung perkembangan dan kemajuan perusahaan. Sementara menurut peneliti yang lain, kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian kerja yang nyata dan kemampuan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan. (Sinambela:2016)

Menurut (Maneggio:2019), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan mengharapkan peningkatan dan pemeliharaan kinerja karyawan guna mencapai tujuan dan dapat bersaing

efektif dengan perusahaan lain. Kinerja atau prestasi kerja dapat diidentifikasi sebagai tindakan nyata yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. (Nonzha:2023)

Sedangkan motivasi dapat dijelaskan sebagai proses mempengaruhi atau mendorong individu atau kelompok kerja dari luar agar mereka bersedia melakukan tugas yang telah ditetapkan. Sunyoto (2015:4) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya. Fahmi (2013:107) berpendapat bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam upaya memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

Berdasarkan definisi motivasi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi atau situasi yang bertujuan mempengaruhi atau mendorong seseorang agar melakukan suatu tindakan dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan hidup yang diinginkan. Keberadaan motivasi dalam individu mempermudah pengarah dan dorongan untuk melakukan aktivitas sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Motivasi pada setiap individu bersifat unik, sehingga menjadi salah satu tantangan bagi manajemen, karena penurunan motivasi pada karyawan dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Menurut Sutrisno (2014:117), motivasi karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern mencakup beberapa keinginan yang mendasari motivasi individu dalam bekerja. Sedangkan faktor ekstern yang memengaruhi motivasi karyawan ialah, pertama, kondisi lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang sedang bekerja.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka. Metode ini dipilih untuk mendalami dan menganalisis informasi yang terdapat dalam literatur-literatur yang relevan dengan topik penelitian, yaitu pengaruh Key Performance Index (KPI) terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Pendekatan kajian pustaka memungkinkan peneliti untuk merinci teori-teori, temuan-temuan, dan pandangan-pandangan yang telah ada dalam literatur ilmiah.

Langkah pertama dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi sumber-sumber literatur yang terkait dengan konsep KPI, motivasi karyawan, dan kinerja. Setelah itu, dilakukan *review* pustaka secara sistematis untuk mengumpulkan informasi dan analisis dari berbagai sumber. Data yang diperoleh melalui kajian pustaka akan dianalisis secara kualitatif dengan menyusun dan merinci temuan-temuan yang mendukung atau menggambarkan pengaruh KPI terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang konsep KPI, motivasi, dan kinerja karyawan dari perspektif literatur ilmiah. Dengan merinci informasi dari literatur, diharapkan penelitian ini dapat memberikan dasar teoritis yang kuat dan memberikan kontribusi pada pemahaman praktis terkait pengaruh KPI terhadap motivasi dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pembahasan Pengaruh Key Performance Index Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan**

Peningkatan kinerja suatu perusahaan menjadi aspek krusial dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di industri yang sama. Situasi ini mendorong setiap perusahaan untuk efektif dan efisien dalam memanfaatkan sumber daya manusianya, sehingga visi perusahaan dapat terwujud. Oleh karena itu, perusahaan secara berkelanjutan berusaha merumuskan dan memperbaiki strategi bisnis mereka agar dapat berhasil dalam persaingan yang ada. (Santana:2022)

Kemampuan perusahaan dalam menetapkan kebijakan dan keputusan strategis memiliki dampak signifikan terhadap kelangsungan operasional perusahaan dalam jangka panjang. Meningkatkan kinerja bisnis perusahaan memerlukan pengelolaan kinerja pegawai yang efektif, yang merupakan faktor kunci untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks ini, manajemen kinerja yang efektif melibatkan proses pengukuran hasil kerja karyawan secara objektif dengan menggunakan serangkaian indikator kinerja yang relevan. Melalui penerapan metode pemilihan Key Performance Indicator (KPI), diharapkan proses pengelolaan kinerja pegawai dapat dilaksanakan secara optimal, obyektif, dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan bisnis perusahaan.

Pengaruh Key Performance Index (KPI) terhadap motivasi dan kinerja karyawan menjadi perbincangan penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Implementasi KPI dapat mempengaruhi motivasi karyawan melalui pengukuran kinerja yang jelas, pemberian tujuan yang terukur, serta reward dan pengakuan yang terkait dengan pencapaian KPI. Karyawan cenderung lebih termotivasi ketika memiliki sasaran konkret dan melihat kemajuan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, adanya persepsi keadilan dalam implementasi KPI juga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berusaha lebih keras.

Dampak KPI terhadap kinerja karyawan juga sangat signifikan. KPI yang terkait dengan tujuan organisasi dapat membantu karyawan fokus pada aspek yang krusial bagi kesuksesan perusahaan. Selain itu, *key performance indeks* dapat membantu manajemen mengidentifikasi area peningkatan kinerja karyawan, serta memberikan penilaian kinerja yang

lebih objektif. Implementasi metode ini yang berhasil juga dapat membentuk budaya kerja berorientasi pada pencapaian dan hasil.

Menurut (Reza:2016), (Rees:2016), dan (stricker:2017), Manfaat KPI bagi perusahaan dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya diharapkan dapat menggerakkan kemajuan perusahaan. Selain itu, berbagai manfaat dari *Key Performance Indicator* perlu dipahami oleh semua pihak terkait. Evaluasi kinerja karyawan menjadi manfaat utama yang diberikan oleh KPI karena memudahkan perusahaan dalam menilai kinerja para karyawan. Tanpa KPI, HRD mungkin menghadapi kesulitan dalam mengukur performa karyawan, tetapi dengan adanya KPI, evaluasi hasil kinerja menjadi lebih mudah dan transparan.

Selain itu, KPI juga berfungsi sebagai alat untuk mendorong karyawan agar lebih berkembang. KPI dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Ketika karyawan berhasil mencapai atau melampaui KPI yang telah ditetapkan, hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, jika karyawan belum memenuhi KPI, mereka akan bekerja lebih keras untuk mencapainya, memberikan motivasi untuk pertumbuhan dan perkembangan.

Pendapat di atas juga telah dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Nonzha:2023), (Rutinianas:2022) (Indayati:2018), dan (Santana:2022) bahwa *Key Performance Indikator* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masing-masing penelitian tersebut dilakukan dari berbagai sektor, seperti pada perusahaan peralatan rumah tangga, karyawan Tazbiya Brands, dan sektor perbankan.

Namun, perlu diakui bahwa terdapat tantangan dan kendala dalam penerapan KPI. Pemahaman yang kurang dari karyawan terkait KPI atau persepsi terhadap reward dan pengakuan yang tidak sesuai dapat mengurangi dampak positifnya terhadap motivasi. Selain itu, overemphasis pada KPI tertentu tanpa mempertimbangkan aspek lain dapat berpotensi menimbulkan dampak negatif pada motivasi dan kinerja karyawan.

Dengan demikian, perencanaan dan implementasi KPI perlu dilakukan secara hati-hati, dengan memperhatikan konteks organisasi dan budaya perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa KPI tidak hanya memberikan dampak positif terhadap motivasi karyawan, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, peningkatan kinerja perusahaan menjadi esensial untuk mencapai tujuan jangka panjang. Pengelolaan kinerja pegawai melalui implementasi *Key Performance Indicator* (KPI) menjadi faktor kunci dalam mencapai hal tersebut. Evaluasi kinerja karyawan, motivasi melalui KPI, dan dampak positif terhadap kinerja merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan efektivitas perusahaan.

Dampak KPI terhadap kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan menunjukkan hasil yang positif. Karyawan menjadi lebih termotivasi dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Namun, tantangan dalam implementasi KPI, seperti pemahaman yang kurang dari karyawan dan risiko overemphasis, perlu diperhatikan untuk memastikan keberhasilan proses tersebut.

### Saran

1. Penerapan KPI perlu disesuaikan dengan konteks organisasi dan budaya perusahaan. Pendekatan yang hati-hati dapat membantu mengatasi potensi tantangan dan kendala.
2. Pengelolaan kinerja pegawai perlu terus diperbaiki agar KPI dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
3. Pentingnya komunikasi yang efektif terkait dengan KPI agar semua pihak terlibat memahami tujuan dan manfaatnya. Komunikasi yang jelas dapat mengurangi potensi ketidakpahaman.
4. Perusahaan dapat terus mengembangkan sistem reward yang sesuai dengan pencapaian KPI untuk memotivasi karyawan secara berkelanjutan.
5. Dengan implementasi KPI yang bijaksana dan berkelanjutan, diharapkan perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal, memenangkan persaingan, dan meraih keberlanjutan dalam industri yang dinamis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Soemohadiwidjojo, Arini T. (2015). *Panduan Praktis Menyusun Key Performance Indicator*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Rutinaias Haholongan, dkk. (2022). Pengaruh *Key Performance Indicators* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol. 2, No. 8.
- Nonzha Anita. (2023). Pengaruh *Key Performance Indikator* dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Tazbiya Brands. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*. Vol. 1, No. 4.



- Santana Dipura, dkk. (2022). *Benefits of Key Performance Indikator and Proposed Applications in the Defense Industry: A Literature Review*. IJOSMAS. Vol. 3, No.4.
- Dr. M. Ridwan Rumasukun,(2021), S. E. M.n.d. *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press.
- Jalaluddin, Rachmat. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hendrayani, Tri Hastuti. (2015). *Rencana Key Performace Indikator Berbasis Balance Scorecard Sebagai Pengukuran Kinerja pada RSD Kebumen*. Tesis, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sulfiana. (2017). *Analisis Penerapan Key Performance Indikator (KPI) PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*. Skripsi, IAIN Jember.
- Indayati. (2018), *Pengaruh Penilaian Berbasis Key Performance Indikator (KPI) Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember*. Skripsi, IAIN Jember.