

# Rancang Aplikasi E-KPI Plus Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit

**Qurratul Aini<sup>1</sup>, Nur Hidayah<sup>2</sup>**

<sup>\*1</sup> Program Magistern Manajemen Rumah Sakit, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183

<sup>2</sup> Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183 | Email: [qurrotul\\_aini@umy.ac.id](mailto:qurrotul_aini@umy.ac.id)

DOI: 10.18196/ppm.41.810

## Abstrak

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam bidang pelayanan pada masyarakat, khususnya bidang pelayanan kesehatan. Pada bidang kesehatan banyak pihak yang akan terlibat baik tenaga medis maupun tenaga non medis. Kualitas SDM harus diperhatikan untuk memenuhi standar pelayanan maksimal. Pengawasan terhadap kualitas SDM sering kali tidak diperhatikan karena tertutup oleh fokus hanya pada kualitas fasilitas dan mutu secara umum pada rumah sakit. Penilaian kinerja karyawan menjadi salah satu alternatif untuk mengukur kualitas kerja sekaligus mengawasi kinerja karyawan selama periode tertentu. Pelaksanaan penilaian kinerja masih dilakukan secara manual sehingga tidak jarang ditemukan kendala pada pengumpulan dan pengelolaan data. Penilaian kinerja selain untuk mengukur kualitas pelayanan karyawan digunakannya untuk peningkatan produktivitas lembaga yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai. Tujuan dirancangnya aplikasi e-KPI plus kinerja karyawan untuk memberikan inovasi baru dalam penilaian dengan memanfaatkan teknologi sehingga waktu untuk pengelolaan data lebih efisien, pengumpulan data yang efektif. Menggunakan mixed methode yang dilaksanakan pada Rumah Sakit Islam Aisyiyah Klaten. Sistem Penilaian memperhatikan visi, misi dan tujuan dari lembaga yang melaksakan sehingga tidak menyimpang dengan standar pelayanan rumah sakit. Desain penilaian dikembangkan dengan menginput data berupa checklist, essay maupun pencatatan kegiatan yang dilaksanakan. Karyawan dapat melaksanakan penelitian kinerja diwaktu luang tanpa mengurangi jam produktif.

**Kata Kunci:** Aplikasi, e-KPI, Karyawan, Penilaian Kinerja, Rumah Sakit

## Pendahuluan

Pemanfaatan teknologi dalam penilaian kinerja karyawan belum dilaksanakan pada lembaga kesehatan khususnya rumah sakit. Penilaian masih dilaksanakan secara manual menggunakan kuisioner dengan *hardfile* atau selebaran kertas. Pengisian dilakukan oleh masing-masing bagian departemen kemudian data akan dikumpulkan pada pihak manajemen. Data yang sudah dikumpulkan akan melalui banyak pihak karena tidak bisa terkoordinir dalam satu tempat. Salah satunya karena kendala waktu maupun jadwal karyawan yang tidak sama. Hal ini akan mengakibatkan kemungkinan data yang tertinggal dalam analisis karena karyawan belum meluangkan waktu mengisi kuisioner. Proses pengisian juga terdiri dari banyak jenis penilaian yang terdiri dari penilaian kerja dari manajemen, karyawan, atasan karyawan, dan rekan kerja. Data yang bersifat rahasia kemungkinan tidak sengaja akan terekspos banyak pihak karena data tidak langsung diserahkan pada pihak manajemen. Kendala lain yang dihadapi adalah penginputan data yang memakan cukup banyak waktu sehingga proses evaluasi hasil penilaian berjalan tidak sesuai target.

Kendala yang ditemukan selama proses pengambilan data akan mempengaruhi ketidakakuratan penilaian yang dilakukan. Pihak manajemen memerlukan alternatif lain untuk melaksanakan penilaian tanpa meninggalkan standar penilaian yang dilakukan. Solusi yang akan mempersingkat waktu dalam pelaksanaan penilaian kinerja, perolehan data yang akurat, pemanfaatan waktu pengisian disela beban kerja yang banyak. Pihak manajemen dapat memanfaatkan perkembangan teknologi sebagai salah satu strategi penilaian kinerja yang efektif dan efisien (Umihanic and Cebic 2013; Wang et al. 2015). Penggunaan aplikasi penilaian kinerja

akan mempercepat proses penilaian, pengumpulan data menjadi terintegrasi dengan baik, proses analisis menjadi lebih mudah (Toussaint et al. 2015). Pengembangan aplikasi penilaian kinerja dapat disesuaikan dengan standar penilaian yang digunakan sebagai syarat oleh pihak rumah sakit (He, Wang, and Liu 2018).

Proses evaluasi dilaksanakan untuk menurunkan kecenderungan penyimpangan kinerja yang tidak sesuai dengan standar profesional kerja. Penilaian standar kinerja juga menjadi pengendali kualitas pelayanan terhadap masyarakat (Gabus and Fontela 1973). Saat penurunan kinerja terdeteksi pada lingkungan kerja, pihak manajemen dapat langsung menentukan strategi baru mencapai target rumah sakit (Liu and Itoh 2013). Namun saat kenaikan kinerja pegawai pihak manajemen dapat memberikan *reward* kepada karyawan dan mencari faktor yang dapat mempertahankan hasil tersebut. Penilaian kinerja dapat menambah motivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik (Murty, Murty, and Hudiwinarsih 2012). Penilaian kinerja juga dapat meningkatkan suasana kompetitif pada lembaga kerja (Miyata, Arai, and Suga 2015). Dengan mengetahui hasil Penilaian maka standar kinerja karyawan dapat dipertahankan maupun ditingkatkan. Rumah sakit akan mengalami kemajuan bahkan melebihi tujuan yang ditargetkan pihak manajemen (Iqbal et al. 2013).

Standar penilaian kinerja yang diukur akan disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuan rumah sakit. Hal tersebut agar sesuai dengan sikap dan perilaku yang dapat dikembangkan menjadi sumber daya manusia yang lebih baik dan unggul (Kuvaas 2007). Hasil penilaian dapat dijadikan sebagai acuan dalam pemberian sanksi atau *reward* karyawan dan sebagai media introspeksi diri (Annisa 2012; Toussaint, et al. 2015).

Peneliti bertujuan untuk mengaplikasikan penilaian kedalam teknologi yang digunakan oleh semua karyawan rumah sakit. Aplikasi ini dikembangkan sesuai dengan kebutuhan penilaian karyawan dan menggunakan standar yang digunakan di rumah sakit. Indikator penilaian akan ditentukan dari observasi kepada karyawan dan pihak manajemen, standar minimal kinerja juga akan disertakan dalam penilaian. Proses penilaian tidak akan memerlukan banyak waktu pengisian, hanya diisi sesuai dengan periode yang harus dilaksanakan. Melalui rancang bangun aplikasi e-KPI data mempermudah proses analisis data karena sudah terkoordinir dalam satu database (Lytras, Raghavan, and Damiani 2017).

Tampilan pada aplikasi akan mempermudah pengguna dalam menggunakan aplikasi, proses penginputan data karyawan tidak perlu menghabiskan banyak waktu pada jam produktif. Untuk membuka menu pada aplikasi karyawan hanya memasukan *username* beserta *password* yang digunakan. Pihak manajemen akan mendata semua karyawan untuk melaksanakan penilaian secara *online*. Menu dilengkapi dengan ikon petunjuk untuk menjelaskan pengguna yang tidak ikut dalam sosialisasi.

## Metode Pelaksanaan

Metode yang digunakan adalah *mixed method*, dengan melaksanakan analisis sistem meliputi observasi dan wawancara terlebih dahulu kepada karyawan rumah sakit. Kemudian dari hasil observasi dan wawancara akan menentukan indikator penilaian yang sesuai standar kerja. Indikator akan mengacu kepada visi, misi, dan tujuan umum lembaga, sehingga pelaksanaan kinerja akan terkoordinasi. Setelah pelaksanaan observasi dan wawancara kemudian dilaksanakan studi

pustaka terkait dengan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Pelaksanaan penelitian di laksanakan di RSIA Aisyiyah Klaten, Jawa Tengah dengan melibatkan karyawan tetap, atasan, dan karyawan *trainer* rumah sakit.

#### A. Analisis Sistem

Pada proses analisis sistem menjelaskan tentang kondisi rumah sakit setelah dilaksanakan survei lapangan. Survei lapangan bertujuan untuk mengevaluasi permasalahan yang timbul pada lembaga dan menemukan solusi untuk memperbaikinya. Pengumpulan informasi pada rumah sakit dilaksanakan melalui kegiatan berikut ini:

##### 1. Observasi

Observasi dilaksanakan secara langsung di rumah sakit pada proses penilaian kinerja karyawan yang sudah dilaksanakan. Observasi yang dilakukan bertujuan untuk memperoleh data yang dibutuhkan pada proses pembuatan aplikasi. Melalui observasi peneliti akan mempertimbangkan pembuatan aplikasi untuk mempermudah pelaksanaan penilaian.

##### 2. Wawancara

Proses wawancara bertujuan memperoleh informasi dari karyawan yang sudah melaksanakan penilaian kinerja. Wawancara bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh pihak manajemen. Setelah pelaksanaan wawancara informasi yang diperoleh berupa identitas, visi, misi, tujuan struktur, dan proses penilaian yang dilaksanakan pada rumah sakit. Prosedur pelaksanaan penilaian dan kebijakan yang berlaku di RSIA Aisyiyah Klaten juga dapat diketahui.

##### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mencari beberapa sumber yang berkaitan dengan penerapan aplikasi e-KPI. Dalam aplikasi memerlukan beberapa referensi yang berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan, sistem aplikasi, sumber daya manusia. Referensi dapat berupa buku, jurnal, informasi pada web dll. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dan landasan teori yang dibutuhkan dalam pembuatan aplikasi.

#### B. Analisis Bisnis

Sesuai dengan hasil wawancara dengan Devisi SDM di RSIA Aisyiyah Klaten penilaian karyawan yang dilaksanakan mempunyai beberapa kriteria penilaian seperti presensi, standar kinerja dan pelanggaran. Penilaian akan dilaksanakan menurut masing-masing divisi, dengan penilai pada bagian SDM, atasan karyawan, karyawan dan rekan kerja karyawan. Penilaian akan dilakukan setiap periode minimal 6 bulan sekali atau setiap kenaikan pangkat.

### Hasil dan Pembahasan

Data yang diperoleh selama pelaksanaan analisis sistem, di RSIA Aisyiyah Klaten, peneliti mengetahui bahwa data presensi karyawan diambil dari database oleh bagian SDM, selama ini proses penilaian kinerja masih menggunakan cara manual berupa membagikan formulir penilaian dengan lembaran kertas. Pengumpulan data penilaian sering terjadi keterlambatan tidak sesuai dengan periode penilaian. Keterlambatan pengumpulan data dikarenakan banyak pihak yang terlibat dalam proses yakni bagian SDM, atasan, karyawan, dan rekan kerja karyawan. Banyaknya

pihak yang terlibat dalam proses pengumpulan data menyebabkan data yang bersifat rahasia kemungkinan akan bocor karena formulir hasil penilaian tidak langsung terkoordinir kepada salah satu departemen melainkan melalui banyak pihak.

Sedangkan informasi yang diperoleh melalui wawancara di RSIA Aisyiyah Klaten diperoleh bahwa penilaian karyawan yang dilaksanakan mempunyai beberapa kriteria penilaian seperti presensi, standar kinerja dan pelanggaran. Penilaian akan dilaksanakan menurut masing-masing divisi, dengan penilai pada bagian SDM, atasan karyawan, karyawan, dan rekan kerja karyawan. Penilaian karyawan dilakukan setiap periode minimal 6 bulan sekali atau setiap kenaikan pangkat. Penilaian karyawan menggunakan aplikasi e-KPI yang sudah disesuaikan dengan standar indikator penilaian rumah sakit. Proses penilaian menggunakan aplikasi menjadi *control suprot* utama dalam peningkatan mutu manajemen. Penilaian sikap karyawan dalam melaksanakan tugas disesuaikan dengan kebijakan bagian manajemen menjadi lebih tertib dalam melaksanakan beban kerjanya. Pelaksanaan penilaian pada aplikasi e-KPI berdasarkan pada pedoman penilaian kinerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten ini dijelaskan sebagai berikut:

Bagian 1. Skala penilaian angka 0 sampai dengan angka 10

1. Jumlah kehadiran, kolom nilai sebenarnya dihitung sebagai berikut,

$$\frac{\text{Jumlah kehadiran periode penilaian}}{\text{Total hari kerja periode penilaian}} \times 100\%$$

Karyawan trainee masa kerja selama 75 hari selama 3 bulan, jumlah kehadiran karyawan trainee jika karyawan tersebut tidak pernah ijin tidak masuk,

$$\frac{75}{75} \times 100\% = 100\%$$

2. Hadir tepat Waktu, kolom sebenarnya dihitung sebagai berikut,

$$\frac{\text{Jumlah hadir tepat waktu}}{\text{Total hari kerja periode penilaian}} \times 100\%$$

Karyawan trainee masa kerja selama 75 hari selama 3 bulan, jumlah kehadiran karyawan trainee jika karyawan tersebut 3 kali terlambat masuk kerja,

$$\frac{72}{75} \times 100\% = 96$$

3. Nilai konversi untuk jumlah kehadiran dan hadir tepat waktu

0%	=	0	1% - 60%	=	6
1% - 10%	=	1	61% - 70%	=	7
11% - 20%	=	2	71% - 80%	=	8
21% - 30%	=	3	81% - 90%	=	9
31% - 40%	=	4	91% - 100%	=	10
1% - 50%	=	5			
1% - 60%	=	6			

4. Masa Kerja

Kolom nilai dihitung dari pengangkatan *trainer* jika pegawai *trainer*, pegawai kontrak 1, kontrak 2, dan tetap dihitung dari pengangkatan pegawai kontrak 1.

Nilai konversi masa kerja sebagai berikut

0 =	0 - 1 tahun	6 =	12 - 13 tahun
1 =	2 - 3 tahun	7 =	14 - 15 tahun
2 =	4 - 5 tahun	8 =	16 - 17 tahun
3 =	6 - 7 tahun	9 =	18 - 19 tahun
4 =	8 - 9 tahun	10 =	20 tahun lebih
5 =	10 - 11 tahun		

Bagian 2. Penilaian Etika Kinerja

1. Poin 4 - 5 dinilai dengan skala penilaian angka 0 sampai dengan 10 (0=terendah, 10=tertinggi)
2. Nilai pro rata-rata proporsional adalah rata-rata ketiga penilaian dari diri sendiri, rekan kerja, dan atasan

Bagian 3. Parameter Pelanggaran. Pada bagian ini diisi oleh atasan.

1. Surat peringatan 1 sampai 3
2. Teguran lisan
3. Mangkir tidak masuk kerja, jika karyawan tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan yang jelas
4. Terlambat masuk kerja, maksimum toleransi keterlambatan dalam satu bulan adalah 60 menit. Jika dalam satu bulan melewati batas toleransi tersebut, maka dihitung 1
5. Pelanggaran implementasi doa dan akhlak, berdasarkan formulir keluhan atau pengaduan pasien/keluarga pasien
6. Pelanggaran pelaksanaan kegiatan spiritual, berdasarkan informasi dari unit binaan spiritual.

Total Skor Akhir

Total bagian 1, bagian 2, dan bagian 3 dijumlahkan kemudian hasil dari total nilai dikonversikan menjadi,

E	D	C	B	A
Sangat kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
0 - 30	31 - 60	61 - 90	91 - 120	121-150

Sistem penilaian pada aplikasi akan disesuaikan dengan pedoman penilaian tersebut, mengacu pada proses penilaian yang dilaksanakan pada rumah sakit. Penilaian kinerja karyawan rumah sakit menggunakan aplikasi baik melalui mobile phone maupun desktop dinamakan E-KPI Plus. Penamaan tersebut didasarkan bahwa dalam pemilihan indikator penilaian menggunakan gabungan penilaian kinerja *human resources score card*, *masalah scorecard*, dan menambahkan penilaian untuk unsur perilaku atau *key behaviour indicator*.

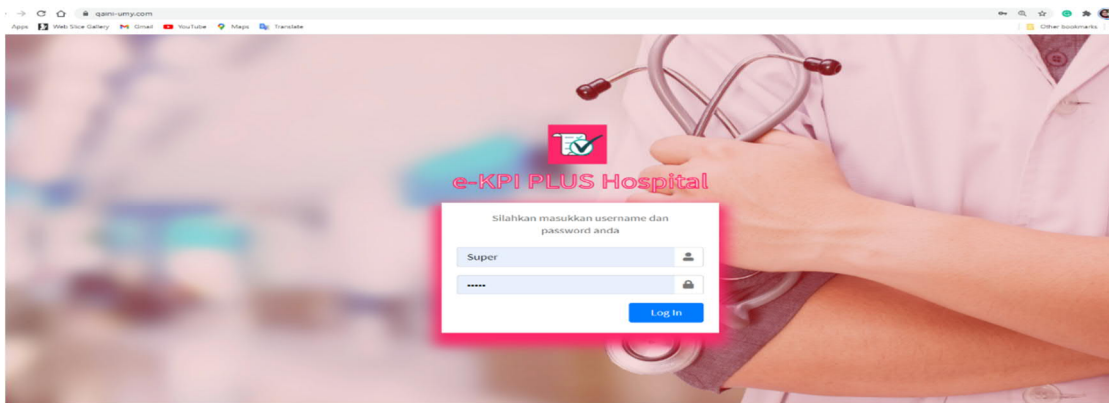
Kebutuhan data untuk penunjang aplikasi e-KPI Plus berupa:

- a. Periode penilaian yang diperlukan untuk mengatur kapan penilaian kinerja biasanya dilaksanakan oleh rumah sakit.
- b. Kehadiran diperlukan untuk menentukan jumlah kehadiran, ketrelambatan dan masa kerja karyawan yang akan dinilai.
- c. Data karyawan berupa nama, NIK, dan divisi yang akan dinilai

- d. Data standar penilaian dan standar kerja yang digunakan oleh rumah sakit berupa penilaian kedisiplinan, sikap dan pelaksanaan sesuan profesinya.
- e. Data peringatan dan pelanggaran untuk mengetahui karyawan yang sudah melakukan pelanggaran dan menerima surat peringatan.

Pengguna aplikasi akan dibatasi berdasarkan kepentingan pengguna dalam rumah sakit, sehingga selain penanggung jawab divisi dan karyawan tidak akan bisa mengakses aplikasi. data yang diinputkan dalam aplikasi berupa nama pengguna dan sandi yang diperoleh melalui pendataan pihak SDM. Pengguna yang dapat mengakses dibatasi hanya untuk bagian SDM, atasan dan karyawan.

Penilaian kinerja karyawan e-KPI Plus bisa ditampilkan dalam bentuk aplikasi untuk diunduh di android serta tampilan dalam bentuk web. Tampilan layar dalam bentuk web berupa <https://qaini-umy.com/>. Berikut tampilan gambar halaman depannya:



Gambar 1. Tampilan Depan Web

Sedangkan tampilan di aplikasi android, dapat dilihat seperti gambar berikut:

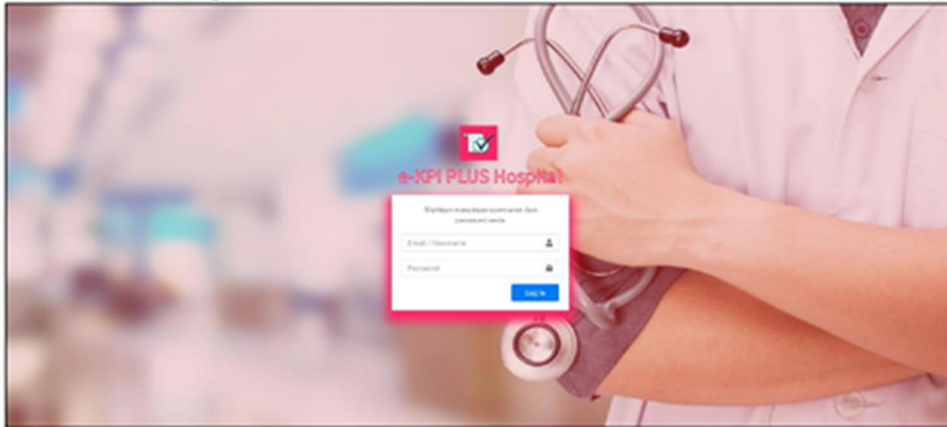


Gambar 2. Tampilan depan Andorid

Berikut merupakan tampilan dan menu yang ada dalam sistem aplikasi e-KPI Plus Penilaian kinerja:

### 1. Tampilan Login

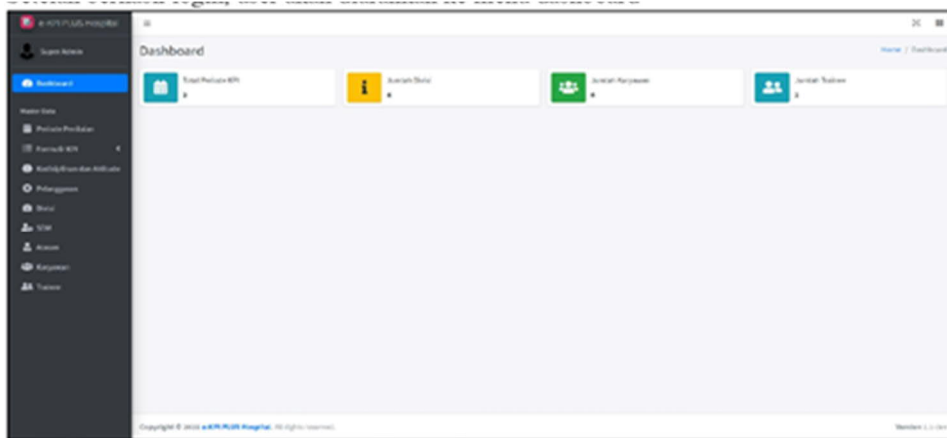
Untuk login dalam aplikasi pengguna harus menginputkan username/email dan password akun yang sudah didata oleh bagian SDM.



Gambar 3. Menu Login

### 2. Tampilan Menu Dashboard

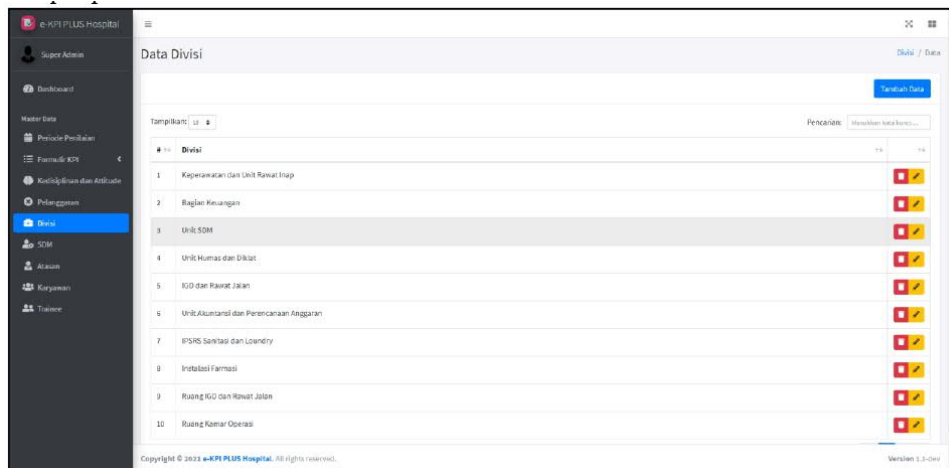
Menu dashboard akan langsung muncul setelah pengguna berhasil login dalam aplikasi.



Gambar 4. Menu Login

### 3. Menu Divisi

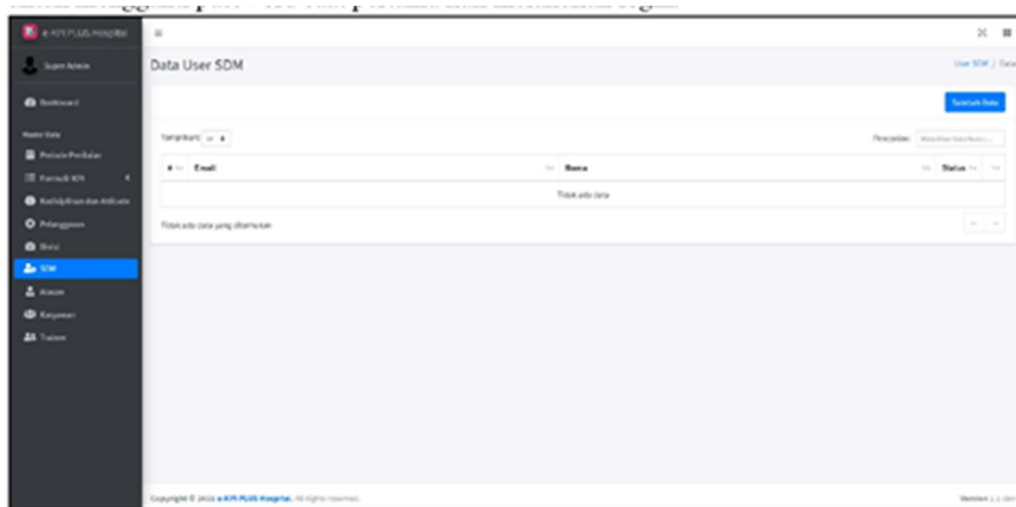
Pada menu Divisi hanya dapat diakses oleh Super Admin dan User SDM. Untuk menambahkan data pegawai harus menambahkan data divisi yang ada di rumah sakit.



Gambar 5. Menu Divisi

#### 4. Menu SDM

Menu ini hanya dapat diakses oleh super admin berguna untuk mengelola *user* SDM, data yang ada akan secara otomatis dikirim pada email dengan informasi akun dan *password*.

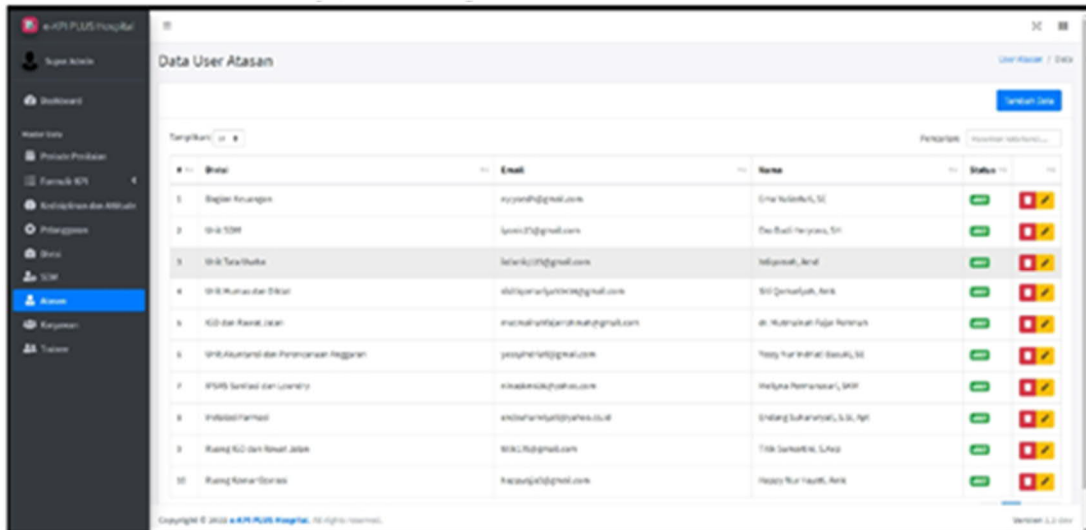


Gambar 6. Menu SDM

#### 5. Menu Atasan

Menu atasan hanya dapat diakses oleh Super Admin dan *User* SDM. *User* Atasan hanya dapat memiliki satu divisi saja, tetapi data dapat disesuaikan dengan kebutuhan atasan.

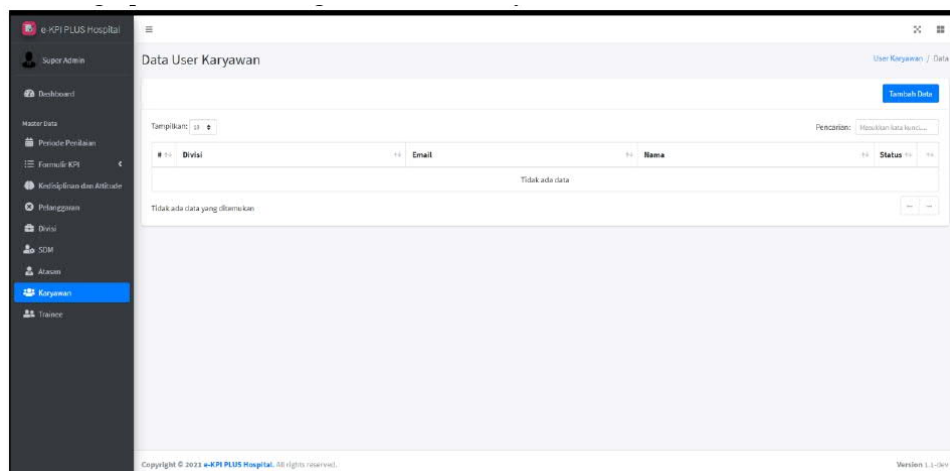




Gambar 7. Menu Atasan

## 6. Menu Karyawan

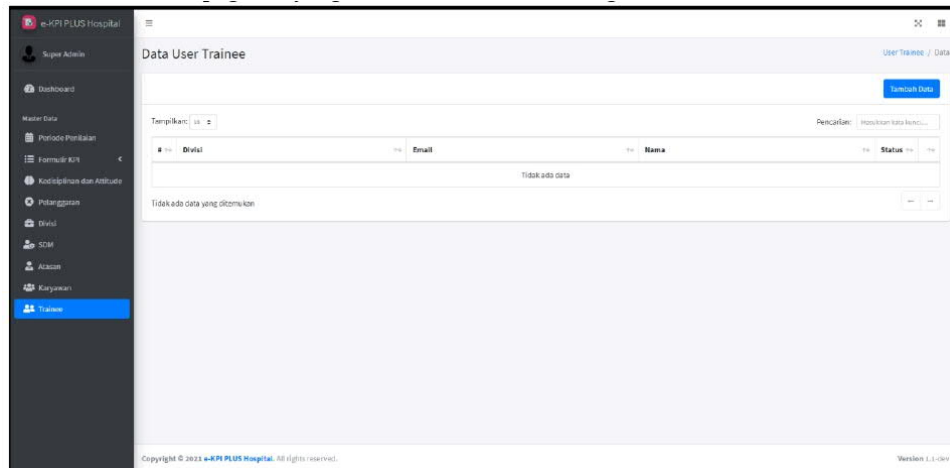
Menu ini hanya dapat diakses oleh super admin, user SDM dan *user* atasan. Akses untuk *user* atasan hanya dapat mengubah data *user* karyawan yang masuk dalam satu divisi dan tidak dapat mengganti divisi karyawan.



Gambar 8. Menu Karyawan

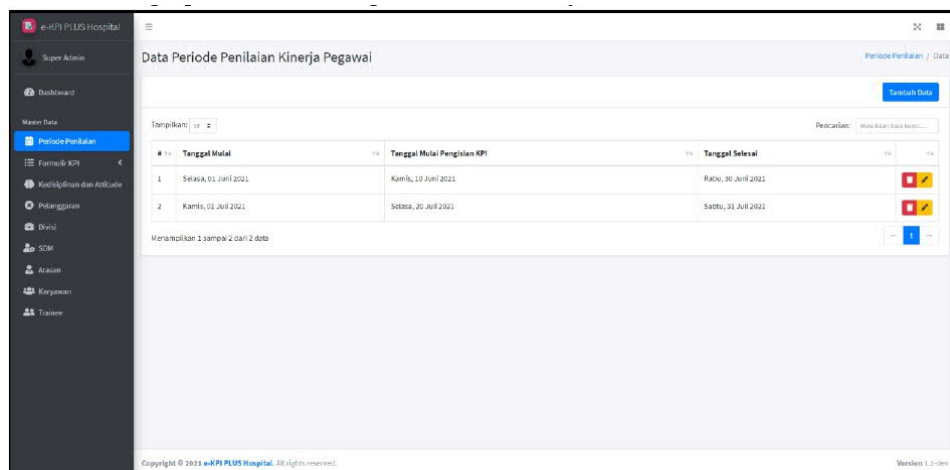
## 7. Menu Trainer

Menu *trainer* merupakan menu yang dikhususkan untuk karyawan yang masih dalam masa *training* saja. User dapat mengganti status pegawai *training* menjadi pegawai kontrak 1, tetapi jika data sudah diubah tidak dapat kembali menjadi karyawan *training*.

Gambar 9. Menu *Trainer*

## 8. Menu Periode Penilaian

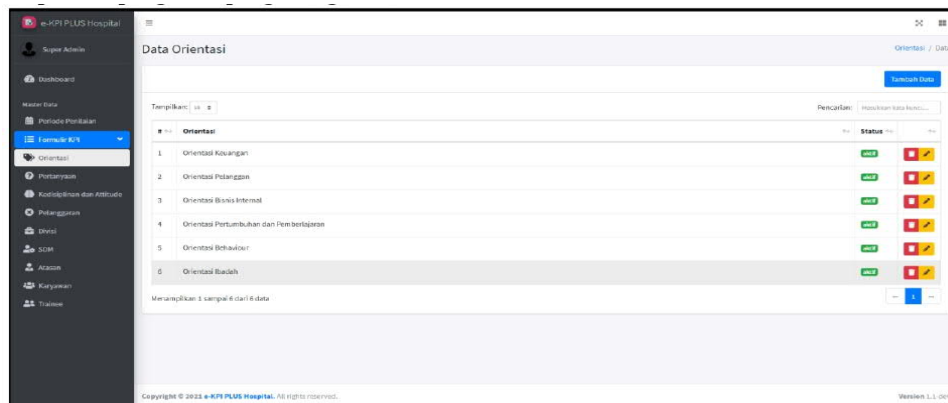
Menu hanya dapat diakses oleh super admin dan *user* SDM. Pada menu digunakan untuk membuat jadwal periode penilaian kinerja pegawai. Saat menambahkan data harus diteliti kelengkapannya karena setelah menambahkan data periode tidak akan bisa melaksanakan penilaian pada periode sebelumnya.



Gambar 10. Menu Periode Penilaian

## 9. Menu Formulir KPI-Orientasi

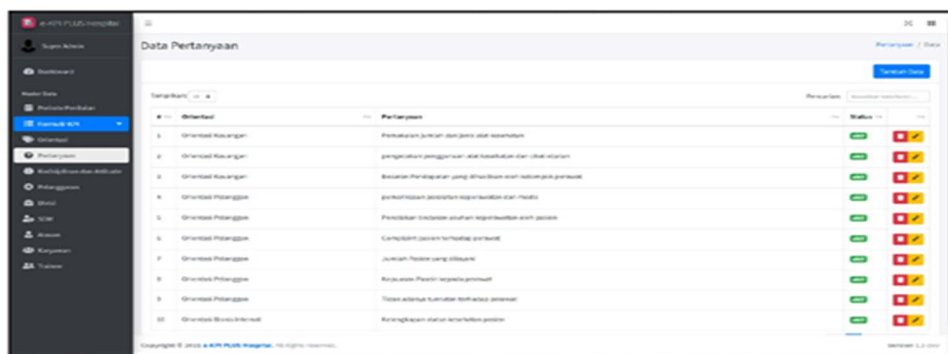
Hanya dapat diakses oleh super admin dan user SDM. Diharapkan pengguna untuk tidak melakukan penambahan atau penghapusan data karena akan berpengaruh pada formula penghitungan nilai akhir. Untuk pengubahan data masih dapat dilakukan tanpa mempengaruhi penghitungan akhir.



Gambar 11. Menu Formulir KPI-Orientasi

## 10. Menu Formulir KPI-Pertanyaan

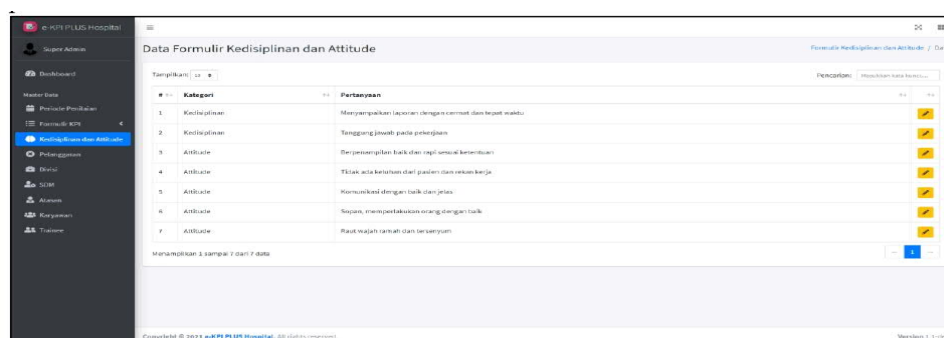
Hanya bisa diakses oleh super admin dan user SDM. Diharapkan pengguna tidak melakukan penambahan, pengubahan, penghapusan data saat periode penilaian sedang berlangsung karena akan sangat mempengaruhi penilaian akhir.



Gambar 12. Menu Formulir KPI-Pertanyaan

## 11. Menu Kedisiplinan dan Attitude

Menu hanya dapat diakses oleh super admin dan user SDM, tidak ada item untuk menambahkan data ataupun menghapus data.



Gambar 13. Menu Kedisiplinan dan Attitude

## 12. Menu Penilaian Kinerja

Menu hanya dapat diakses user SDM, atasan, karyawan, maupun karyawan *training*. Item pada menu akan berbeda dan menyesuaikan dengan user pengguna.

№	Nama	Perolehan	Absen	Diri Sendiri	Revisi Rata-rata	Total Nilai	Kategori
1	Shadiah Faridha	100%	0%	100%	100%	100%	A
2	Muhammad Kurni	100%	0%	100%	100%	100%	A
3	Pelicia Anggrita	100%	0%	100%	100%	100%	A
4	B. D. Alimatus	100%	0%	100%	100%	100%	A
5	Kiki	100%	0%	100%	100%	100%	A
6	KIP	100%	0%	100%	100%	100%	A
7	Sadiah Young	100%	0%	100%	100%	100%	A
8	Rita	100%	0%	100%	100%	100%	A

Gambar 14. Menu Penilaian Kinerja

### 13. Menu KPI Saya

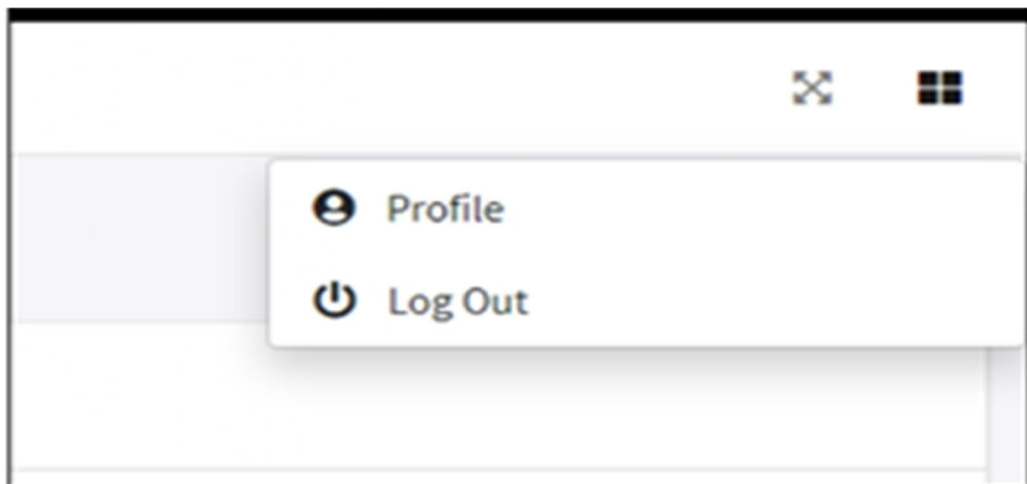
Menu ini hanya dapat diakses oleh *user* karyawan dan *trainer*. Digunakan untuk melakukan penilaian terhadap diri sendiri, fitur pada menu ini mirip dengan menu penilaian kinerja namun hanya terfokus pada data penilaian diri sendiri saja.

№	Periode	Perolehan	Absen	Revisi Rata-rata	Total Nilai	Kategori
1	Januari, 01 Jan 2021 - Sabtu, 30 Jan 2021	100%	0%	100%	100%	A
2	Januari, 01 Jan 2021 - Sabtu, 30 Jan 2021	100%	0%	100%	100%	A

Gambar 15. Menu KPI Saya

### 14. Menu Profil

Dapat diakses oleh semua user, terletak dibagian kanan atas. Digunakan untuk mengubah data *profile user* yang sedang *login*.



Gambar 16. Menu Profil

## Simpulan

Rancang bangun aplikasi e-KPI Plus Penilaian Kinerja Karyawan dapat digunakan untuk pelaksanaan penilaian pada RSIA Aisyiyah Klaten untuk penilaian atasan, karyawan tetap dan karyawan training. Pengumpulan data penilaian karyawan lebih terpusat dalam satu database sehingga mempermudah dalam pengumpulan data dan meningkatkan efektifitas penilaian. Penyimpanan data data dalam satu database mempermudah dalam proses pembuatan laporan penilaian kinerja karyawan dengan cepat, tepat, dan akurat. Mempermudah karyawan dalam mencari detail data hasil penilaian selama satu periode tertentu.

Penggunaan aplikasi penilaian e-KPI menjadi salah satu pertimbangan atasan RSIA Aisyiyah Klaten untuk meningkatkan jabatan karyawannya dan memberi tambahan rekomendasi data untuk memberikan sanksi atau *reward* atas kinerja yang sudah dilakukan. Peningkatan strategi dalam manajemen kinerja karyawan dapat dilaksanakan dengan melihat hasil penilaian masing-masing individu. Peningkatan dapat dilaksanakan per individu, atasan, maupun karyawan *trainer*. Bagian manajerial akan lebih terbantu untuk mengukur keefektivitasan sumber daya manusia pada rumah sakit. Sehingga perancangan sistem penilaian akan lebih terstruktur dan sistem berjalan sesuai dengan tujuan rumah sakit.

## Ucapan Terima Kasih

Dalam kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Lembaga Penelitian, Publikasi, dan Pengabdian Masyarakat (LP3M) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah mendukung pelaksanaan kegiatan program pengabdian masyarakat ini serta telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak RSIA Aisyiyah Klaten yang telah mendukung kegiatan sehingga berjalan dengan lancar.

## Daftar Pustaka

- Annisa, Wijayanti. 2012. "Evaluasi Dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Pada PT HKS." *Jurnal Psycologi*. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/6629/5442> (July 28, 2021).
- Gabus, A., and E. Fontela. 1973. "Perceptions of the World Problematique: Communication Procedure, Communicating with Those Bearing Collective Responsibility." *undefined*.
- He, Siyuan, Youqing Wang, and Changqing Liu. 2018. "Modified Partial Least Square for Diagnosing Key-Performance-Indicator-Related Faults." *The Canadian Journal of Chemical Engineering* 96(2): 444-54. <http://doi.wiley.com/10.1002/cjce.23002> (March 4, 2021).
- Iqbal, Nadeem et al. 2013. "Impact of Performance Appraisal on Employee's Performance Involving the Moderating Role of Motivation." *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* 3(1): 37-56.
- Kuvaas, Brd. 2007. "Different Relationships between Perceptions of Developmental Performance Appraisal and Work Performance." *Personnel Review* 36(3): 378-97.
- Liu, Hu Chen, and Kenji Itoh. 2013. "Conceptual Framework for Holistic Dialysis Management Based on Key Performance Indicators." *Therapeutic Apheresis and Dialysis* 17(5): 532-50.

- Lytras, Miltiadis D., Vijay Raghavan, and Ernesto Damiani. 2017. "Big Data and Data Analytics Research: From Metaphors to Value Space for Collective Wisdom in Human Decision Making and Smart Machines." *International Journal on Semantic Web and Information Systems* 13(1): 1-10.
- Miyata, Achiharu, Hidenori Arai, and Sawako Suga. 2015. "Nurse Managers Stress and Coping." (November): 957-64.
- Murty, Windy Aprilia, Windy Aprilia Murty, and Gunasti Hudiwinarsih. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)." *The Indonesian Accounting Review* 2(2): 215-28. <https://journal.perbanas.ac.id/index.php/tiar/article/view/97> (July 28, 2021).
- Toussaint, Nigel D. et al. 2015. "Implementation of Renal Key Performance Indicators: Promoting Improved Clinical Practice." *Nephrology* 20(3): 184-93. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25400123/> (March 4, 2021).
- Umihanic, Bahrija, and Mirela Cebic. 2013. "Functions of the Performance Appraisal System." *International Journal of Sustainable Economies Management* 1(1): 1-15.
- Wang, Jian qiang, Dan dan Wang, Hong yu Zhang, and Xiao hong Chen. 2015. "Multi-Criteria Group Decision Making Method Based on Interval 2-Tuple Linguistic Information and Choquet Integral Aggregation Operators." *Soft Computing* 19(2): 389-405. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00500-014-1259-z> (March 4, 2021).