



Media Kesmas (*Public Health Media*)

e-ISSN 2776-1339

<https://jom.htp.ac.id/index.php/kesmas>

ANALISIS KINERJA PETUGAS DIINSTALASI RADIOLOGI RUMAH SAKIT LANCANG KUNING PEKANBARU

Analysis Of Officer Performance Installed Radiology Of Lancang Kuning Of Pekanbaru

Afridiyanti¹, Leon Candra², Ahmad Satria Efendi³
^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Pekanbaru
 Korespondensi: dyanafrianti@gmail.com

Histori artikel	Abstrak
<p>Received: 24-11-2020</p> <p>Accepted: 01-12-2021</p> <p>Published: 12-12-2021</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Sumber daya manusia yang ada di Instalasi Radiologi Rumah Sakit Lancang kuning Pekanbaru masih belum memadai, pendidikan dan pelatihan yang masih jarang dilakukan serta kurangnya motivasi yang diberikan kepada petugas dan SOP yang belum dilaksanakan secara maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk diketahuinya Analisis Kinerja Petugas DiInstalasi Radiologi Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru Tahun 2020. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan metode kualitatif. Informan penelitian berjumlah 4 orang yaitu Informan Utama terdiri dari Kepala Ruangan Radiologi dan Petugas Radiologi dan Informan Penunjang yaitu Direktur Rumah Sakit dan Kepala Bidang Pelayanan Medik atau Penunjang Medik. Hasil penelitian diketahui jumlah SDM yang ada masih belum memadai dan perlu adanya penambahan lagi, pendidikan dan pelatihan hanya berupa seminar-seminar saja karna tidak adanya dana dari rumah sakit untuk melaksanakan pelatihan, motivasi yang diberikan atasan hanya berupa arahan saja tidak diberikan bonus, reward atau insentif kepada petugas, SOP di Instalasi Radiologi sudah ada dan sudah berjalan walaupun belum 100% karena masih terdapat kendala pada alatnya. Diharapkan SDM di Instalasi Radiologi ditambah dan diberikan pelatihan dan pendidikan sesuai kebutuhan, serta peningkatan motivasi kepada petugas.</p> <p>Kata Kunci : Kinerja, Intalasi Radiologi, Rumah Sakit Lancang Kuning</p> <p>ABSTRACT</p> <p>The existing human resources in the Radiology Installation of Lancang Kuning Hospital in Pekanbaru are still inadequate, education and training are still rarely done as well as the lack of motivation given to officers and Operational Standard Procedure that have not been carried out to the fullest. The purpose of this research is to know the Performance Analysis of Radiology Installation Officer at Lancang Kuning Hospital Pekanbaru in 2020. This research is a descriptive study with a qualitative method approach. There were 4 research informants, namely the Main</p>

Informant consisting of the Head of the Radiology Room and Radiology Officers and Supporting Informants, namely the Hospital Director and the Head of Medical Services or Medical Support. The results of the study revealed that the number of existing human resources was still inadequate and there was a need for more additions, education and training were only in the form of seminars because there was no funding from the hospital to carry out training, motivation given by superiors was only in the form of directives, not given bonuses, rewards or incentives to officers, Operational Standard Procedure in Radiology Installation already exists and is already running even though it is not yet 100% because there are still problems with the equipment. It is expected that HR in the Radiology Installation will be added and given training and education as needed, as well as increased motivation for officers.

Keywords : Performance, Installation of Radiology, Lancang Kuning Hospitas

PENDAHULUAN

Fasilitas instalasi radiologi yang telah lama dikenal sebagai suatu alat untuk membantu dalam menegakkan diagnosa dan tindakan yang tepat bagi pasien. Pengetahuan masyarakat yang berkembang untuk terciptanya tata kelola manajemen penyelenggaraan jasa kesehatan yang baik yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip transparansi, partisipasi, efisiensi, akuntabilitas, serta menghargai martabat masyarakat sebagai konsumen baik dari aspek pelayanan maupun kompetensi sebuah penyelenggaraan jasa kesehatan (Profil Kesehatan Indonesia, 2017).

Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (job performance), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (I Wayan Susanta, 2013). Analisis Kinerja adalah suatu proses untuk mendatangkan peningkatan terhadap kinerja (hasil kerja) sistem yang baru sehingga menjadi lebih efektif (Koniyo dan Kusri, 2012). Unit pelayanan radiologi merupakan salah satu penunjang pelayanan medik, menggunakan sumber radiasi pengion untuk mendiagnosa adanya suatu penyakit dalam bentuk gambaran anatomi tubuh yang ditampilkan dalam film radiologi.

Rumah Sakit Lancang Kuning mulai beroperasi pada tanggal 29 April 2005 dan berada dibawah naungan PT.MANTERA MEDIKA LESTARI, dengan susunan Komisaris hingga Direktur Utama merupakan Para Pemegang Saham dari Yayasan Subrantas Siswanto. Bangunan Rumah Sakit Lancang Kuning terdiri dari 2 (dua) lantai dengan luas bangunan 4.500 meter per segi yang dilengkapi dengan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai, antara lain : POLI Rawat Jalan, Ruang Rawat Inap, Ruang Bersalin, Kamar Operasi, Ruang

Intensif/HCU & ICU, Unit Hemodialisa, Bangsal Jiwa dan Ketergantungan Obat, Instalasi Gawat Darurat/IGD, Laboratorium, Instalasi Farmasi dan Instalasi Radiologi.

Berdasarkan Data Pasien di Instalasi Radiologi Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru mengalami Fluktuasi di tiga tahun terakhir ini. Dapat dilihat, dimana pada tahun 2017 jumlah kunjungan pasien yang melakukan pemeriksaan radiologi berjumlah 380 kunjungan. Jumlah kunjungan meningkat pada tahun 2018 sejumlah 402 kunjungan tetapi pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 294 kunjungan.

Berdasarkan wawancara dan survei awal dengan penanggung jawab dan petugas di Instalasi Radiologi Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru, menyatakan bahwasannya dibagian Instalasi Radiologi terdapat beberapa permasalahan : Masih kurangnya sumber daya manusia, masalah lain yang perlu diperhatikan juga yaitu masalah pendidikan dan pelatihan, kurangnya motivasi dari atasan seperti tidak diberikannya reward, bonus, insentif kepada petugas sehingga menyebabkan pengaruh terhadap kinerja petugas Radiologi, SOP yang ada di Instalasi Radiologi Rumah Sakit belum dilaksanakan dengan maksimal karena tidak adanya pedoman atau acuan yang dicantumkan untuk petugas di ruangan instalasi radiologi rumah sakit tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Analisis Kinerja Petugas Radiologi di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru Tahun 2020”. Untuk Mengetahui Analisis Kinerja Petugas Radiologi di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru Tahun 2020

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Instalasi Radiologi Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru yang terletak di Jalan Ronggowasito Ujung No. 5 A Gobah Pekanbaru dan Waktu penelitian pada bulan April tahun 2020. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 4 orang. Variabel dalam penelitian ini adalah Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, SDM (Sumber Daya Manusia), dan SOP (Standar Operasional Prosedur). Analisis data dengan menggunakan konten analisis untuk mendapatkan informasi yang mendalam tentang faktor yang mempengaruhi kinerja petugas radiologi di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Dengan cara mencatat, membuat matrik dan analisa secara manual.

HASIL

A. Karakteristik Responden

Informan berjumlah 4 orang yaitu : Direktur, Kepala Bidang Pelayanan Medik atau Penunjang Medik, Kepala Unit Ruang Radiologi dan Petugas Radiologi.

Tabel 1. Karakteristik Informan

No	Kode Informan	Umur (Tahun)	Pendidikan	Jabatan
1	U1	35 Tahun	D III Radiologi	Kepala Ruangan Instalasi Radiologi
2	U2	28 Tahun	D III Radiologi	Petugas Radiologi
3	P1	30 Tahun	S2 MARS	Wakil Direktur Rumah Sakit
4	P2	28 Tahun	S1 Psikologi	Kepala Bidang Pelayanan Medik atau Penunjang medik

Sumber: Rumah Sakit Lancang Kuning 2020

B. Hasil Wawancara

1. Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil wawancara informan terkait mengenai SDM yang ada diinstalasi Radiologi, SDM belum sesuai dengan standar. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan informan berikut ini :

"...belum ya, belum sesuai dengan standar kepmenkes tetapi perbedaannya tidak jauh-jauh juga untuk rumah sakit tipe c ya..." (U1)

"... kalau menurut saya sih ya sejauh ini SDMnya belum sesuai dengan kebutuhan, jumlah alat yang ada tidak sesuai dengan jumlah petugas yang ada saat ini..." (P1)

Mengenai ketersediaan SDM diinstalasi Radiologi sesuai dengan hasil wawancara dengan informan berikut ini :

"...menurut saya ya ketersediaan SDMnya masih perlu penambahan lagi karena ketersediaan SDMnya masih belum maksimal..."(U2)

"... kalau ketersediaan SDM dalam Instalasi Radiologi saat ini menurut saya belum cukup karena ya itu masih ada petugas yang pekerjaannya merangkap jadi perlu adanya penambahan lagi..." (P1)

Dokter atau petugas tidak selalu berada dirumah sakit apabila terjadi pelayanan diinstalasi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan beberapa informan :

“..kalau untuk dokternya ditelpon ya karena dokternya kan tidak selalu standby dirumah sakit karena disini belum ada dokter tetap jadi apabila terjadi pelayanan dihubungi terlebih dahulu....” (U1)

SDM diinstalasi Radiologi selalu mampu mengatasi masalah yang ada di Rumah Sakit menurut beberapa informan sesuai dengan hasil wawancara sebagai berikut :

“... menurut saya SDM yang ada diinstalasi Radiologi masih belum mampu mengatasi masalah-masalah yang ada dirumah sakit lancang kuning pekanbaru, tapi kalau masih ruang lingkup Radiologi insyallah masih bisa...” (U1).

Berdasarkan hasil wawancara diatas didapat informasi bahwa SDMnya masih belum sesuai kebutuhan, masih perlu penambahan dan peningkatan lagi agar maksimal.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan di Instalasi Radiologi sangat penting bagi petugas sesuai dengan hasil wawancara dengan informan sebagai berikut :

“...sangat perlu, semuanya kan berhubungan sama teknologi, yang kita tau kan perkembangan ilmu pengetahuan selalu meningkat jadi apabila ilmu teknologinya meningkat pasti kan kita perlu penambahan ilmu lagi dalam menjalankan teknologi yang meningkat ini ...” (P1)

“... menurut saya itu sangat diperlukan untuk kemajuan dan pengetahuan petugas kita, sehingga mereka bisa berkembang pengetahuannya tentang radiologi karena lewat pelatihan mereka lebih update terhadap ilmu radiografer dan bisa mereka aplikasikan ke pasien. Ini sangat membantu rumah sakit...” (P2)

Pendidikan dan pelatihan jelas ada pengaruhnya terhadap kinerja petugas, sesuai dengan hasil wawancara berikut :

“... tentunya sangat mempengaruhi soalnya kalau misalnya kita tidak tau apa-apa bagaimana kita bisa menjalankan alat-alat itu dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja petugas untuk mencapai tujuan...” (U1)

“...pengaruh terhadap kinerja pada radiologi menjadi terampil dan lebih pas dalam mendiagnosa atau lebih jelas dalam mendeteksi suatu penyakit atau kelainan pada tubuh pasien selain itu mereka juga update ilmu juga...”(P2)

Mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan petugas radiologi mendapatkan pelatihan melalui seminar-seminar dari PARI (Perhimpunan Radiografer Indonesia). pendidikan dan pelatihan masih terbilang jarang sesuai dengan informan sebagai berikut :

“... kalau dibidang pelatihan sih buat radiografernya bisa terbilang jarang yaa, tapi kalau seminar radiologi ada, dalam setahun bisa dilaksanakan 2 kali. Untuk pelatihan itu kan membutuhkan dana apabila ada dana baru melakukan pelatihan...”(P1)

3. Motivasi

Masih kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada petugas di Instalasi Radiologi, sesuai dengan hasil wawancara berikut :

“... kalau dibilang motivasi sih paling atasan memberikan secara lisan kepada seluruh petugas yang ada dirumah sakit khususnya di Instalasi Radiologi. Kalau dari segi materi dalam bentuk motivasi tidak ada...” (P1)

“... yaa pasti, tidak petugas radiologi saja setiap karyawan di rumah sakit pasti kita motivasi terutama karena kita basic rumah sakit islam bersama yayasan dompet dhufa setiap 1x sebulan kita melakukan kegiatan bimbingan rohani dan motivasi karyawan saat bekerja...” (P2)

Tidak adanya faktor khusus yang memotivasi petugas dalam bekerja, sesuai dengan hasil wawancara dengan informan sebagai berikut :

“... untuk sejauh ini belum ada faktor lain yang memotivasi kecuali gaji saja ya...” (U1)

“...motivasi utama bagi petugas atau karyawan jelas ketersediaan alat saat bekerja yang memenuhi standar radiologi. Motivasi lain bisa dari gaji, bimbingan rohani dan penghargaan bagi karyawan yang memang memberikan hal positif terhadap perkembangan rumah sakit...” (P2)

Diluar Gaji, tidak ada penghargaan yang diberikan kepada petugas. Sesuai dengan hasil wawancara beberapa informan sebagai berikut :

“... diluar gaji yaa gak ada sih, Cuma gaji saja karena kan disini yang berobat banyak dari kalangan yang tidak mampu atau orang yang mendapat BPJS kesehatan jadi selain gaji kami belum memberikan apa apa...” (P1)

Hasil wawancara yang didapat dari beberapa informan adalah bahwa tidak ada motivasi yang diberikan kepada petugas dalam bentuk reward, bonus atau insentif.

4. Standar Operasional Prosedur (SOP)

Hasil observasi di Instalasi Radiologi sudah ada SOPnya berdasarkan hasil wawancara berikut ini :

“...sudah ada, kalau untuk pengoperasiaannya kita bekerja sudah sesuai SOP walaupun tidak 100%...” (U1)

“... insyaallah sudah, karena petugas radiologi kita sebisa dan semampu pasti mengikuti SOP, karena itu berhubungan dengan keselamatan pasien juga. Petugas radiologi kita kan ada tes dan ujian yang harus dievaluasi untuk profesi radiologi...”(P2)

Hasil wawancara dari informan didapat informasi bahwa SOP di Instalasi Radiologi sudah berjalan :

“... iya pasti SOPnya sudah berjalan ya walaupun belum sepenuhnya...”(U2)

“... insyaallah sudah, makanya kalau petugas kita tidak bisa melakukan tindakan kita rujuk ke rumah sakit lain, karena kunci dari SOP itu kita terprosedur dan tidak menyalahi aturan jadi kalau rumah sakit tidak mampu melakukan tindakan radiologi maka SOPnya kita rujuk dan petugas secara berjangka mengirimkan uji kelayakan radiasi ke pusat...”(P2)

Adanya kendala di Instalasi Radiologi seperti alat-alat yang error, sesuai dengan hasil wawancara berikut ini :

“... kendalanya ada yaa seperti ada alat yang rusak dan error itu yang menjadi kendala bagi petugas...”(U1)

“... ada kendalanya dari segi peralatan yang kadang-kadang error jadi disitulah kendala-kendala kami...”(U2)

Hasil wawancara yang didapat dari beberapa informan adalah bahwa SOP yang ada di Instalasi Radiologi sudah ada, sudah berjalan walaupun belum 100%, kendala-kendalanya terjadi pada alat yang sering error dan apabila petugas tidak mampu melakukan tindakan maka SOPnya akan dirujuk.

C. Hasil Observasi Lapangan

Hasil observasi lapangan mengenai Analisis Kinerja Petugas Di Instalasi Radiologi Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru Tahun 2020, dilihat dari variabel sumber daya manusia di Instalasi Radiologi yang ada saat ini belum sesuai/memenuhi kebutuhan, dari variabel pendidikan dan pelatihan adanya sertivikat mengikuti pendidikan dan pelatihan, dari variabel motivasi tidak ada motivasi dari atasan berbentuk reward atau insentif, dan SOP yang ada sudah dilakukan tetapi tidak adanya pedoman yang dicantumkan di dinding.

PEMBAHASAN

1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia yang ada di Instalasi Radiologi Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru belum sesuai dengan kebutuhan, masih perlu adanya penambahan petugas lagi. Seharusnya jumlah petugas sesuai dengan jumlah alat yang ada.

Menurut Ramsar (2012), sumber daya manusia sangat diperlukan guna meningkatkan produktifitas serta efektifitas dan efesiensi didalam penggunaan sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia itu dikembangkan kualitasnya mereka akan mempunyai pengaruh pada perubahan pengetahuan, perubahan sikap, perubahan kemampuan, perubahan tingkah laku individu dan kelompok

Rumah sakit sering kali menghadapi masalah kekurangan tenaga. Menurut pendapat Aditama (2007), bahwa kurangnya tenaga dapat membuat beban kerja bertambah, sehingga akhirnya mutu kerja menurun. Upaya menanggulangi keluhan kekurangan petugas adalah

dengan menarik petugas baru, memperbaiki kondisi lingkungan pekerjaan, menaikkan kompensasi serta membuat jenjang karier yang jelas. Sementara itu penghitungan kebutuhan tenaga dirumah sakit dapat dinilai berdasarkan rasio yang dibandingkan dengan standar, berdasarkan need dengan menghitung kebutuhan sesuai beban kerja dan dengan cara menilai demand yang dihitung menurut kegiatan yang dilakukan.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dengan informan menyatakan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan masih jarang dilakukan di Instalasi Radiologi, masih diadakan dalam bentuk seminar-seminar saja. Informan mengakui dengan adanya pendidikan dan pelatihan bisa meningkatkan pengetahuan dan kinerja dalam bekerja.

3. Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dengan informan menyatakan bahwa motivasi sangat diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Di Instalasi Radiologi motivasi masih jarang dilakukan, dan tidak adanya motivasi berupa bonus, reward, atau insentif yang diberikan kepada petugas.

Motivasi kerja adalah kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, menggerakkan dan memelihara perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun motivasi kerja dirumah sakit yaitu kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, mengembangkan dan memelihara perilaku seseorang dalam hal ini petugas rumah sakit dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya (Suyanto, 2010).

4. SOP (Standar Operasional Prosedur)

Standar operasional prosedur adalah suatu perangkat intruksi/langkah-langkah yang dilakukan untuk menyelesaikan proses kerja rutin tertentu. Standar operasional prosedur memberikan langkah yang benar dan terbaik berdasarkan consensus bersama untuk melaksanakan berbagai kegiatan dan fungsi pelayanan yang dibuat oleh sarana pelayanan kesehatan berdasarkan standar profesi (UU RI Nomor 44 Tahun 2009).

Menurut analisis peneliti bahwa SOP yang ada di Instalasi Radiologi sudah ada, sudah berjalan walaupun belum 100%, kendala-kendalanya terjadi pada alat yang sering error dan apabila petugas tidak mampu melakukan tindakan maka SOPnya akan dirujuk. Seharusnya alat yang ada harus selalu diperhatikan dan harus selalu dikalibrasi agar tidak terjadi kesalahan pada saat pemeriksaan pasien dan agar tidak berdampak kepada pasien yang ingin melakukan pemeriksaan.

SIMPULAN

SDM (Sumber Daya Manusia) masih belum sesuai kebutuhan, masih perlu penambahan petugas lagi sesuai dengan jumlah alat yang ada. Hal ini juga diakui oleh beberapa informan. Pendidikan dan Pelatihan dalam bentuk seminar sudah diadakan, tetapi untuk pelatihan masih jarang diadakan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan tersebut bisa meningkatkan pengetahuan dan kinerja petugas dalam bekerja. Motivasi petugas dalam menjalankan tugasnya masih jarang dilakukan. Motivasi yang diberikan hanya berupa arahan-arahan saja. Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada di Instalasi Radiologi sudah ada, sudah berjalan walaupun belum 100%, kendala-kendalanya terjadi pada alat yang sering error dan apabila petugas tidak mampu melakukan tindakan maka SOPnya akan dirujuk.

SARAN

Sebaiknya SDM di Instalasi Radiologi perlu ditambah agar tidak menambah beban kerja petugas. Rumah sakit juga harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang sudah ada. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan agar mengadakan pelatihan untuk petugas di Radiologi seperti pelatihan penatalaksanaan alat agar petugas mendapatkan pengetahuan baru dan petugas membutuhkan itu agar pengetahuan dan ilmunya semakin berkembang dan bisa dipraktekkan serta juga dapat meningkatkan kinerja petugas dalam bekerja. Untuk menambah semangat kinerja petugas, diharapkan agar diberikannya bonus, reward atau insentif untuk petugas agar semangat kinerja petugas terus bertambah. Alat yang ada di Instalasi Radiologi sering dikalibrasi dan setiap kegiatan dalam suatu organisasi perlu dibuat, karena SOP merupakan aturan baku dan panduan guna untuk dijadikan pedoman dalam melakukan pekerjaan. Kuantitas dan kualitas SDM yang baik tidak menjamin pelaksanaan kegiatan secara optimal. Jika tidak didukung dengan aturan-aturan dan ketentuan sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T.Y. (2007). Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Jakarta : U1-Press. Diakses 27 Juli 2020
- Desi. (2015). Analisis Kinerja Karyawan Depo Farmasi Instalasi Rawat Darurat (IRD) RSUD Arifin Ahmad Privinsi Riau Tahun 2015. Skripsi : Stikes Hang Tuah Pekanbaru.

- Fatmasari, N. (2012). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Skripsi : Stikes Hang Tuah Pekanbaru.
- Gustina Dina. (2015). Analisis Kinerja Bidan di Ruang Rawat Inap Kelas III Ruang Melati Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2015. Skripsi : Stikes Hang Tuah Pekanbaru.
- Kuniyo dan Kursini. (2012). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Mendokumentasikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Woodward Palu. Vol 2 No.3 Jurnal Kesehatan.Diakses 27 Feb 2020.
- Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2017.
- Profil Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru.Tahun 2016.
- Ramsar, 2012. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Dipuskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong. Jurnal Akk,Fakultas Kesehatan Masyarakat,Universitas Muhammadiyah Palu.
- Suyanto, D. (2010). Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Karyawan di Rumah sakit. Yogyakarta : Mitra Cendikia Press.
- Turere, N. T (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Manado : Fakultas Ekonomi Reguler Sore. Diakses 06 Juli 2020.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Bandung : Citra Umbara.