

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Perawat RS. Samaritan Palu

Putri Regina Prayoga<sup>1</sup>, Harnida Wahyuni Adda<sup>2</sup>, Niluh Putu Evvy Rossanti<sup>3</sup>, Pricylia Chintya Dewi<sup>4</sup>

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako<sup>1,2,3</sup>  
e-mail: [reginaputry994@gmail.com](mailto:reginaputry994@gmail.com)<sup>1</sup>, [harnida@untad.ac.id](mailto:harnida@untad.ac.id)<sup>2</sup>, [npe.rossanty@gmail.com](mailto:npe.rossanty@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[pricyliabuntuang@gmail.com](mailto:pricyliabuntuang@gmail.com)<sup>4</sup>

### Article History:

Received: 01 Februari 2024

Revised: 19 Februari 2024

Accepted: 21 Februari 2024

**Keywords:** *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Rumah Sakit, Perawat*

**Abstract:** *Penelitian ini bertujuan menganalisis gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif statistik dan analisis linear sederhana. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan dengan sampel 30 perawat RS Samaritan Palu sebagai responden. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling, artinya setiap populasi memiliki kesempatan sama untuk dipilih dari total populasi. Penentuan sampling dengan total sampling. Data yang digunakan bersumber dari kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kerja perawat di RS Samaritan Palu.*

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perubahan lingkungan organisasi semakin kompleks dan persaingan semakin ketat. Setiap organisasi dan perusahaan harus lebih peka untuk bertahan dan terus berkembang. Mempertahankan dan mengembangkan organisasi akan lebih mudah jika organisasi mampu memahami karyawannya, salah satunya melalui gaya kepemimpinan (Nadya Pally & Septyarini, 2022);(Zein & Mahardiana, 2022). Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam menentukan perkembangan sebuah organisasi atau perusahaan (Jefri, 2023). Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter organisasi akan memberi kontribusi dalam efektivitas pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan (Adda & Buntuang, 2022). Gaya kepemimpinan adalah ekspresi dari pendekatan pemimpin.

Gaya kepemimpinan mencerminkan preferensi, nilai, dan keyakinan pemimpin tentang bagaimana untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain secara efektif (Bwalya, 2023). Hal ini menyebabkan gaya kepemimpinan sangat memengaruhi karyawan (Bilola, 2023). Tidak hanya berperan aktif dalam mendorong karyawan untuk menyalurkan ide-ide kreatif tetapi juga bertindak positif untuk kemajuan perusahaan (Abimayu et al., 2023). Sebuah organisasi membutuhkan peran pemimpin yang merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja karyawan (Siagian, 2023). Kinerja karyawan yang efektif adalah salah satu tujuan organisasi untuk mencapai kinerja puncak. Ada banyak langkah yang dapat diambil

organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Hakim et al., 2023).

Memotivasi karyawan adalah salah satu cara pemimpin untuk meningkatkan kinerja (Jaya et al., 2020). Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang disebabkan oleh orang lain maupun dirinya sendiri untuk mencapai tujuan seperti orang lain bahkan melebihi (Pattarani et al., 2021). Jika motivasi kerja tinggi, dapat membuat karyawan terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. Memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai yaitu salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan (Miskiani & Bagia, 2020). Permasalahan yang sering terjadi di perusahaan banyak karyawan yang merasa kurang termotivasi dalam bekerja. Dimana perusahaan tersebut motivasi kerja yang diterapkan belum dapat mendukung karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Permasalahan motivasi kerja ini adalah rendahnya pemberian kenaikan gaji kepada karyawan, kurangnya promosi jabatan di dalam organisasi, insentif atau kerajinan uang. Selama ini motivasi kerja yang diberikan hanya berupa kenaikan gaji yang tidak menyeluruh, insentif, bonus kepada karyawan yang berprestasi dan bentuk pujian (Frizilia et al., 2021). Adanya kesenjangan fakta masalah dengan harapan teori maka perlu melakukan penelitian lebih mendalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja terhadap perawat di RS. Samaritan Palu.

## **LANDASAN TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan**

Seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yakni yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala keadaan dan kondisi dalam organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok (Jaya et al., 2020). Menurut Nanjundeswaraswamy dan Swamy, Gaya kepemimpinan adalah sebuah pola yang relative konsisten dari perilaku yang menjadi ciri dari seorang pemimpin (Mathori et al., 2022). Selain itu, menurut Robbins kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan. Adapun menurut Jabbar dan Hussein, indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan visi yang harus melekat pada nilai-nilai perusahaan dan juga visi harus mendukung dan dapat dipahami.
2. Pemimpin bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan dan sasaran organisasi terutama pekerjaan mereka adalah untuk menentukan tujuan jangka panjang yang terukur.
3. Pemimpin merumuskan strategi yang cocok untuk pencapaian tujuan dan sasaran.
4. Pemimpin menjalankan fungsi utamanya yaitu implementasi strategi (Fitri et al., 2023).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu dengan optimal guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya (Surya & Setyawati, 2021). Motivasi juga dapat diartikan dorongan dari orang lain atau dari dalam diri sendiri, yang digunakan sebagai penyemangat dalam melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan yang menjadi tujuannya, kebutuhan seseorang selalu bertahap secara hierarki mulai dari kebutuhan yang relatif lebih rendah dan apabila sudah terpenuhi, maka timbul keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi lagi (Surya & Setyawati, 2021). Bangun mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, dengan motivasi kerja, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Berbagai metode motivasi dapat dipilih untuk dilaksanakan, tetapi hal yang paling

penting disini adalah melakukan dorongan kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Pebriyanti et al., 2020). Secara bebas diartikan bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mencoba mempengaruhi perilaku seseorang agar dapat mencapai tujuan organisasi (Jati et al., 2021, p. 202). Faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu meliputi: *Achievment*, (keberhasilan pelaksanaan), *Recognition* (pengakuan), *The work it self* (pekerjaan itu sendiri), *Responsibilities* (tanggung jawab), *Advancement* (pengembangan) (R et al., 2019).

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian adalah perawat RS Samaritan, Palu yang berjumlah 120. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari hasil observasi dan wawancara pada perawat RS Samaritan Palu. Menurut Arikunto, sampel merupakan sebagian dari keseluruhan populasi yang ada, apabila jumlah populasi diketahui dan jumlah subjeknya besar atau lebih dari 100, maka dapat di ambil antara 10% sampai dengan 15% atau 20% sampai dengan 25% atau lebih tergantung dari kemampuan peneliti yang dapat dilihat dari waktu, tenaga dan dana (Sari, 2022). Berdasarkan teori tersebut sehingga penelitian ini menggunakan besar sampel minimum dari total populasi berjumlah 120 perawat, maka besar sampel yang akan diambil sebanyak 25% dengan perhitungan sebagai berikut:

$N = \frac{25}{100} \times n$

Keterangan:

N = Banyak populasi

n = Besar sampel

Perhitungan:

$N = \frac{25}{100} \times 120$

N = 30 Sampel

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Deskriptif Statistik**

**Tabel. 1 Gaya Kepemimpinan**

	Mean	Std. Deviation
X1.1	1.8333	1.08543
X1.2	1.6333	.92786
X1.3	1.7000	1.11880
X1.4	1.7667	1.00630
X1.5	1.6333	1.03335
X1.6	1.7333	.78492
X1.7	1.7000	.79438
X1.8	1.8000	.99655
X1.9	1.8333	.98553
X1.10	1.9000	1.06188

Source: SPSS Results, 2023

Tabel 1. Menunjukkan bahwa item pertanyaan X1.9 memiliki nilai mean tertinggi yang berarti perawat di RS Samaritan, Palu merasa selalu diberikan pengembangan diri oleh atasan

untuk meningkatkan kinerja. Contohnya perawat diberikan pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaannya oleh RS Samaritan Palu. Selain itu, item pertanyaan X1.2 dan X1.5 memiliki nilai mean terendah yang berarti perawat RS. Samaritan, Palu merasa pemimpin kurang memberi motivasi terkait visi yang akan dicapai serta visi dan misi dimiliki kurang ideal untuk masa depan.

**Tabel. 2 Motivasi Kerja**

	Mean	Std. Deviation
X2.1	1.6000	1.03724
X2.2	1.7000	1.02217
X2.3	1.6000	.93218
X2.4	1.8667	1.00801
X2.5	1.6333	.92786
X2.6	1.6333	1.03335
X2.7	1.7667	1.00630
X2.8	1.5667	1.07265
X2.9	2.1333	1.13664
X2.10	1.7000	1.05536
X2.11	1.6333	.92786
X2.12	2.1000	1.15520
X2.13	1.8966	.97632
X2.14	1.9333	.98027
X2.15	1.4000	1.03724
X2.16	1.5333	1.04166
X2.17	1.9667	1.18855

Tabel 2. Menunjukkan bahwa item pertanyaan X2.9 memiliki nilai mean tertinggi yang berarti perawat di RS Samaritan, Palu merasa menerima gaji yang sesuai sehingga hal tersebut mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Selain itu, item pertanyaan X2.15 memiliki nilai mean terendah yang berarti perawat RS Samaritan, Palu kurang bangga terhadap profesi saat ini.

### Analisis Linear Sederhana

**Tabel. 3 Analisis Linear Sederhana**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.00 0	2.236		.447	.658
	Kepemimpinan	1.63 1	.113	.938	14.382	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan nilai konstanta adalah 1.000 (a) dengan koefisien regresi 1.631 (b). Maka persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan adalah sebagai

berikut:

Rumus :

$$Y = 1.000 + 1.631x + e$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 1.000 menunjukkan besarnya motivasi akan positif tanpa dipengaruhi kepemimpinan  $X=0$ . Dengan koefisien regresi sebesar 1.631 yang berarti bahwa jika kepemimpinan (X) meningkat satu satuan maka motivasi (Y) akan meningkat sebesar 1.63. Nilai signifikan lebih kecil dari level  $(0,000 < 0,050)$  yang berarti berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan hasil dari deskriptif statistik, variabel gaya kepemimpinan yang memiliki nilai mean tertinggi adalah pengembangan diri, yang artinya perawat di RS Samaritan, Palu diberikan pengembangan diri melalui pelatihan dan hal lainnya yang dapat meningkatkan motivasi dan juga kinerja dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian (Sutrisno et al., 2022) yang menyatakan bahwa pengembangan diri serta motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu pada variabel motivasi kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah gaji sebagai motivasi, yang artinya perawat RS Samaritan, Palu merasa bahwa dapat menjadi dorongan dan motivasi untuk karyawan bekerja lebih baik serta memberikan kinerja yang optimal. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian (Sampurno et al., 2020) yang menyatakan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis linear sederhana, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja perawat di RS Samaritan, Palu. Apabila motivasi kerja karyawan mampu disampaikan, itu merupakan kekuatan pendorong baginya untuk tampil kinerja tugas optimal, sebab motivasi mampu bertugas membentuk perilaku. Motivasi ini datang dalam berbagai macam, baik materi maupun pemberian tidak ada bahan. Motivasi mengilhami karyawan untuk mendorong gagasan serta energi guna mencapai tujuan organisasi. dan ketika kebutuhan itu terpenuhi itu merujuk pada kepuasan, peningkatan serta moral karyawan (Syafitri et al., 2022). Hal tersebut didukung oleh penelitian Tampi yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk, dimana hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan (Fitri et al., 2023). Sehingga dapat disimpulkan bahwa memimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan disukai para pegawai mampu meningkatkan motivasi kerja (Jannah et al., 2021).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja perawat pada RS Samaritan Palu. Model kepemimpinan yang demokratis, yang ditandai dengan gaya kepemimpinan yang partisipatif, suportif, dan berorientasi pada hasil, terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja perawat. Motivasi kerja perawat yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja perawat. Perawat yang termotivasi akan bekerja lebih giat, lebih produktif, dan lebih profesional. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kerja perawat di RS Samaritan Palu.
2. Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kerja perawat di RS Samaritan Palu.

3. Kepemimpinan dan motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kerja perawat di RS Samaritan Palu.

### **PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS**

Puji syukur alhamdulillah kepada Allah SWT, atas segala kenikmatan yang telah di berikan nya dan atas karunia nya lah sehingga saya dapat menyelesaikan artikel penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada teman saya gaury dan jannah dan untuk itu kepada dosen pembimbing saya serta dosen penguji saya yang telah memberikan kerja sama yang baik dalam penelitian ini.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Abimayu, I. G. N. B. D. S., Netra, I. G. S. K., & Suwandana, I. G. M. (2023). The Influence of Leadership Style And Motivation on Employee Performance In Drinking Water Distributor Company. *European Journal Of Business and Management Research*, 8(3), 33–36. <https://doi.org/10.24018/Ejbm.2023.8.3.1921>
- Adda, H. W., & Buntuang, P. C. D. (2022). *Perception of Transformational Leadership And Commitment on Employee Performance*. 5(1). <https://doi.org/10.33258/Birci.V5i1.3978>
- Biloa, X. S. (2023). The Impact of Leadership Style on Employee Job Performance. *Open Journal Of Leadership*, 12(04), 418–441. <https://doi.org/10.4236/Ojl.2023.124020>
- Bwalya, A. (2023). Leadership Styles. *Global Scientific Journals*, 11(8), 181–194. <https://doi.org/10.6084/M9.FIGSHARE.23932113>
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094. <https://doi.org/10.37676/Ekombis.V11i2>
- Frizilia, N., Fahri, T. S., & Gunawan, W. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation And Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia. *International Journal Of Social Science And Business*, 5(2), 284–290.
- Hakim, A. L., Faizah, E. N., Mas'adah, N., & Widiatmoko, F. R. (2023). Leadership Style, Work Motivation, Work Stress, and Employee Performance: A Case Study of A Hospital. *Journal Of Leadership In Organizations*, 5(2), 155–170. <https://doi.org/10.22146/Jlo.86285>
- Jannah, N. A., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 9–18. <https://doi.org/10.31294/Jab.V1i1.299>
- Jati, P., Firdaus, A., Soelaksmono, M., & Koto, D. I. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pnm Mekaar, Studi Kasus Karyawan Levelaccount Officer Di Pnm Mekaar Kota Bogor Tahun 2022. *Jurnal Manajemen*.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & Ua, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/Balanca.V2i1.1393>
- Jefri, R. (2023). The Role Of Leadership In Identifyingthe Obstacles Of The Employee To Improve Work Motivation At Gowa Social Service Office. *International Journal Of Business, English, And Communication*, 1(4), 121–125.

- Mathori, M., Ambara, E., & Kusumastuti, D. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Upt Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayaan) Kota Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1263–1285. <https://doi.org/10.32477/Jrabi.V2i4.622>
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).
- Nadya Pally, Y. F., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 140–147. <https://doi.org/10.30872/Jmmn.V14i1.10796>
- Pattarani, A., Rivai, N. I., & Erawati, H. (2021). The Effect Of Work Ability and Work Motivation On The Performance Of The State Civil Apparatus At Regional Inspectorates Sidrap District. *International Journal Of Management Progress*, 3(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/235/1/012035>
- Pebriyanti, D., Mahardiana, L., & Risnawati, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Layanan Pada Kpknl Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 3(3), 257–266. <https://doi.org/10.22487/Jimut.V3i3.93>
- R, R. A., Suharto, B., & Balqish, N. (2019). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 274. <https://doi.org/10.35448/Jmb.V11i2.6063>
- Sampurno, B., Sumadi, & Herlambang, T. (2020). *JSMBI ( Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia )*. 10(2), 194–205.
- Sari, N. C. (2022). Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II*, 148–153.
- Siagian, A. O. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Indonesia. *Jurnal Jumbiwira*, 2(1), 112–132. <https://doi.org/10.56910/Jumbiwira.V2i1.565>
- Surya, R. A. B., & Setyawati, C. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Surya Jaya Makmur. *Performa*, 6(1), 11–20. <https://doi.org/10.37715/Jp.V6i1.1905>
- Sutrisno, J., Elisabeth, M., Sirait, T., & Prasetyo, J. R. (2022). Kesempatan Pengembangan Diri Dalam Memengaruhi Kinerja Auditor Itjen KKP Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening. *Maria Elisabeth*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.37366/Master.V2i1.278>
- Syafitri, I. R., Marsidin, S., & Sulastris, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 9131–9137.
- Zein, M., & Mahardiana, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 8(2), 140–148.