

## PENGARUH *MANAGEMENT POWER* DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA PERAWAT

(Studi Kasus pada Rumah Sakit Hermina Pasteur di Bandung)

**Faris Mufid Madyaputra**

*Pascasarjana Universitas Islam Bandung*

*e-mail : farismadyaputra@gmail.com*

**Abstrak.** Kinerja perawat merupakan salah satu kunci utama produktifitas bagi suatu rumah sakit karena berhubungan secara langsung dan kontak paling lama dengan pasien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *management power* dan pengambilan keputusan terhadap kinerja perawat RS Hermina Pasteur. Metode yang digunakan studi kasus, penelitian ini merupakan *explanatory survey* dengan desain analitik, dengan mengambil sebagian perawat sebanyak 150 orang sebagai responden dengan menggunakan analisis regresi berganda melalui uji F dan uji t. Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil *management power*, pengambilan keputusan dan kinerja perawat ada dalam kategori baik, pengaruh bersama *management power* dan pengambilan keputusan terhadap kinerja perawat berpengaruh positif dan berkontribusi sebesar 47,1%, variabel *management power* terhadap kompetensi perawat berpengaruh positif dan berkontribusi sebesar 26,45% dan pengambilan keputusan terhadap kinerja perawat berpengaruh positif dan berkontribusi sebesar 20,68%.

**Kata Kunci :** *Management Power, Pengambilan Keputusan, Kinerja Perawat.*

**Abstract.** *Nurses performances is the key of hospital productivity because nurses longest contact with patient. This study analyze the effect of management power and decision making on the nurses performance at Hermina Pasteur Hospital. The method used a case study, this research is explanatory survey with analytic design, the sample of observations is taking some nurses 150 as respondents with simple random sampling with multiple regression analysis through F test and t test. Based on this research, the result of management power, decision making and nurses performance are in good category, the influence of management power and decision making on nurse performance have positive effect and contribute 47,1%, management power variable to nurse competence have positive influence and contribute 26 , 45% and decision making on nurse performance have positive effect and contribute 20,68%*

**Keyword :** *Management Power, Decision Making, Nurses Performance*

### 1. Pendahuluan

Penyelenggaraan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh dan terpadu dalam rangka mencapai pembangunan kesehatan dapat dilakukan melalui sarana pelayanan kesehatan, salah satunya adalah Rumah Sakit. Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Depkes 1, 2009). Rumah Sakit merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan yang memiliki peran dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Sebagai salah satu sarana kesehatan, Rumah Sakit berperan dalam beberapa hal, diantaranya berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau upaya kesehatan rujukan atau upaya kesehatan penunjang. Selain itu, sarana kesehatan dapat juga dipergunakan untuk kepentingan pendidikan dan pelatihan serta penelitian, pengembangan ilmu pengetahuan dan

teknologi di bidang kesehatan (Depkes 1, 2009:3).

Kebutuhan dan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang optimal dari rumah sakit cenderung terus meningkat. Fenomena ini menuntut rumah sakit untuk terus mengembangkan pelayanan dan meningkatkan kualitas pelayanan. Dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, sangat dibutuhkan peran seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus memiliki *power* yang merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan dari suatu visi atau sebuah rangkaian tujuan (Colbert, Judge, Choi & Wang, 2012:2).

*Management power* adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain karena posisi orang tersebut dalam organisasi. Pemimpin dapat meningkatkan kekuatan posisi mereka dengan merumuskan kebijakan dan prosedur (Dubrin dalam Lunenburg, 2012:2).

Pemimpin memperoleh dan menggunakan *management power* untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep *management power* dan kepemimpinan berhubungan erat. Pemimpin menggunakan *management power* sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan belajar bagaimana kekuasaan beroperasi di organisasi, akan lebih mampu menggunakan pengetahuan itu untuk menjadi pemimpin yang lebih efektif (Lunenburg, 2012:2). Hubungan *management power* yang ada dalam organisasi perlu dikelola secara tepat agar menghasilkan persaingan yang sehat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Soekarso & Putong, 2015:31-32).

Organisasi yang sukses dipimpin oleh seorang pemimpin yang efektif atau infrastruktur yang efektif pemimpin. Oleh karena itu, memilih pengambil keputusan kunci sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi (Jones & York, 2016:1).

Sebuah organisasi akan mengikuti berbagai keputusan yang dibuat oleh manajer dalam struktur manajerial dari suatu organisasi. Tingkat kepentingan semua keputusan manajerial tidak sama, sehingga pengambilan keputusan strategis adalah proses kunci organisasi dan keputusan strategis adalah hal yang paling penting yang diambil dalam suatu organisasi (Ivan & Ivana, 2012:7). Pengambilan keputusan adalah pekerjaan sehari-hari dari manajemen sehingga kita perlu mengetahui tentang pengambilan keputusan, cara kita tiba pada keputusan itu, tingkat-tingkat pengambilan keputusan, klasifikasinya, dan jenis-jenis pengambilan keputusan. (J.Salusu, 2006:44).

Teori manajemen setuju bahwa pengambilan keputusan adalah salah satu yang paling penting. Hal yang penting untuk diketahui, bahwa tidak hanya manajer membuat keputusan dalam organisasi, tetapi juga karyawan di setiap level di organisasi ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan juga (Lunenburg, 2011:1). Djatmiko (dalam Lizawati, 2014:1609) mengatakan bahwa pengambilan keputusan berpengaruh kuat secara langsung terhadap kinerja individu yang selanjutnya berpengaruh terhadap efektivitas organisasi sehingga pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab utama setiap pemimpin.

Kemajuan perusahaan harus didukung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia.

Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana cara untuk mencapainya) (Marwansyah, 2012:228).

Salah satu organisasi yang terus melakukan pengupayaan dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan adalah Rumah Sakit Hermina Pasteur. Dalam menjalankan fungsinya, Rumah Sakit Hermina Pasteur memberikan pelayanan kesehatan untuk wanita dan anak, pelayanan kesehatan diberikan secara optimal dan profesional bagi pasien, keluarga pasien dan dokter-dokter provider.

Pelayanan kesehatan merupakan pelayanan yang berbasis pada jasa dimana tenaga kesehatan menjadi ujung tombak karena berhubungan langsung dengan pasien. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang secara langsung melayani pasien dengan intensitas waktu bertemu kontak lebih lama dengan tenaga kesehatan lainnya di rumah sakit, maka secara tidak langsung perawat merupakan wajah dari rumah sakit karena pelayanan yang diterima oleh pasien dengan perawat yang lebih lama. Keberadaan perawat merupakan sumber daya yang besar, dengan demikian perawat harus memiliki kinerja yang baik agar kualitas pelayanan terhadap pasien baik.

Berdasarkan pada hasil wawancara dan observasi awal yang dilakukan, *management power* dan pengambilan keputusan yang ada di Rumah Sakit Hermina dalam beberapa aspek masih terdapat masalah yang menjadi kendala dalam mencapai kinerja kerja yang maksimal. Masalah yang menjadi kendala antara lain pimpinan menggunakan kewenangannya yaitu *managemet power* dan pengambilan keputusan dalam menentukan suatu tindakan sebagai cara pemecahan permasalahan dengan lebih dominan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Dari data tahun 2016, masih terdapat banyak perawat yang kinerjanya masih dibawah standar yang sudah ditetapkan Rumah Sakit Hermina Pasteur. Kinerja ini secara langsung akan mempengaruhi jumlah kunjungan pasien dan kinerja Rumah Sakit Hermina Pasteur.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a) Bagaimana *management power* di RS Hermina Pasteur Bandung?
- b) Bagaimana pengambilan keputusan di RS Hermina Pasteur Bandung ?
- c) Bagaimana kinerja perawat di RS Hermina Pasteur Bandung?
- d) Apakah terdapat pengaruh *management power* terhadap kinerja perawat RS Hermina Pasteur Bandung?
- e) Apakah terdapat pengaruh pengambilan keputusan terhadap kinerja perawat RS Hermina Pasteur Bandung?
- f) Apakah terdapat pengaruh *management power* dan pengambilan keputusan terhadap kinerja perawat RS Hermina Pasteur Bandung?

Dengan mengacu pada identifikasi masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis *management power* di RS Hermina Pasteur Bandung.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengambilan keputusan di RS Hermina Pasteur.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja perawat di RS Hermina Pasteur Bandung.
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *management power* terhadap kinerja perawat RS Hermina Pasteur Bandung.
- e) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengambilan keputusan terhadap kinerja perawat RS Hermina Pasteur Bandung
- f) Untuk mengetahui dan menganalisis *management power* dan pengambilan keputusan terhadap kinerja perawat RS Hermina Pasteur Bandung

Pada dasarnya, *management power* seseorang dalam suatu perusahaan berasal dari posisi yang ditempatinya atau otoritas yang dimilikinya dalam organisasi. Berdasarkan kekuasaannya tersebut pimpinan dapat membuat pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam perusahaan.

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki manajemen yang handal, karena manajemen sangat memegang peranan penting di dalam suatu perusahaan. Pemimpin memiliki

wewenang dalam mengatur perusahaan sehingga memiliki kekuasaan dalam mengatur manajemen perusahaan tersebut, yang dimaksud dengan kekuasaan (*power*) adalah kemampuan memengaruhi orang lain agar bersedia untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya. Pada dasarnya, *management power* seseorang dalam suatu perusahaan berasal dari posisi yang ditempatinya atau otoritas yang dimilikinya dalam organisasi. Berdasarkan kekuasaannya tersebut pimpinan dapat membuat pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam perusahaan.

Pentingnya pengambilan keputusan menurut Mintzberg dari segi kekuasaan untuk membuat keputusan, yaitu apakah mengikuti pola sentralisasi atau desentralisasi. Bukan hanya keputusan-keputusan mengenai kebijaksanaan pokok yang rumit, tetapi juga pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan program, penempatan, dan penganggaran, merupakan titik kritis terhadap mantapnya suatu kebijakan (dalam J.Salusu, 2006:46-47). Pengambilan keputusan mengenai kebijakan pelaksanaan program, penempatan, dan penganggaran, merupakan titik kritis terhadap mantapnya suatu kebijakan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

Pengambilan keputusan mempunyai arti bagi maju mundurnya suatu organisasi, terutama karena masa depan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pengambilan keputusan sekarang. Pentingnya pengambilan keputusan menurut Mintzberg dari segi kekuasaan untuk membuat keputusan, yaitu apakah mengikuti pola sentralisasi atau desentralisasi. Gortner menyatakan bahwa pengambilan keputusan itu sangat penting, juga merupakan kegiatan politik yang paling kompleks dalam suatu organisasi. Bukan hanya keputusan-keputusan mengenai kebijaksanaan pokok yang rumit, tetapi juga pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan program, penempatan, dan penganggaran, merupakan titik kritis terhadap mantapnya suatu kebijakan (dalam J.Salusu, 2006:46-47). Pengambilan keputusan mengenai kebijakan pelaksanaan program, penempatan, dan penganggaran, merupakan titik kritis terhadap mantapnya suatu kebijakan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Dalam hal ini pemimpin juga akan menggunakan *management power* untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Pengambilan keputusan dalam manajemen diperlukan guna mengambil dan menentukan suatu tindakan sebagai cara pemecahan masalah. *Management power* dan pengambilan keputusan yang bijak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis utama :

*Management Power* (X1) dan Pengambilan Keputusan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.

Subhipotesis 1 :

*Management Power* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.

Subhipotesis 2 :

Pengambilan Keputusan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.

Untuk menganalisa data dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengukur pengaruh dari variabel independen terhadap dependen, yaitu pengaruh *management power* dan pengambilan keputusan terhadap kinerja perawat RS Hermina Pasteur. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sudjana, 2005:47)

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja Perawat

a = Konstanta persamaan regresi

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari variabel X1

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari variabel X2

X<sub>1</sub> = *Management Power*

X<sub>2</sub> = Pengambilan Keputusan

Sebelum melakukan analisis linear berganda ini telah memenuhi syarat uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, hetero-kedastisitas dan multikolinieritas. Responden dari penelitian ini yaitu seluruh perawat di RS Hermina Pasteur dengan jumlah sampel yaitu 150 orang.

## 2. Pembahasan

### a) Pengujian Hipotesis

Pengujian simultan digunakan untuk membuktikan dugaan apakah kedua variabel bebas yaitu *management power* dan pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Tabel 2.a1 Hasil Uji F

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,976	4,805		2,909	,004
	MP	,448	,093	,410	4,801	,000
	DM	,546	,140	,332	3,886	,000

Dapat dilihat pada tabel 1.1 dari hasil pengujian hipotesis uji F , diperoleh nilai F sebesar 65,424 nilai ini dibandingkan dengan nilai F<sub>tabel</sub> pada distribusi F. α =0,05 d, df<sub>1</sub> = 2 dan df<sub>2</sub> =150, diketahui F<sub>Tabel</sub> sebesar 3,06.

Dari nilai diatas terlihat bahwa nilai F<sub>hitung</sub> yang diperoleh 65,424 > nilai F<sub>Tabel</sub> sebesar 3,06, sesuai dengan kriteria pengujian H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Disamping itu dari hasil uji data dalam SPSS.17 terlihat nilai signifikansi antara variabel independen (*management power* dan pengambilan keputusan) terhadap variabel dependen (kinerja) yaitu 0,00 artinya nilai α < 0,05, dimana variabel *management power* dan pengambilan keputusan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengujian hipotesis t digunakan untuk membuktikan dengan apakah variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan kepada variabel terikat dalam hal ini *management power* dan pengambilan keputusan terhadap kinerja.

Tabel 2.a2 Hasil Uji T

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3603,296	2	1801,648	65,424	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4048,064	147	27,538		
	Total	7651,360	149			

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui tingkat signifikansi masing-masing variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen adalah sebagai berikut:

a. *Management Power* Terhadap Kinerja

Untuk variabel *management power* ( $X_1$ )  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 4,801. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tabel distribusi t dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $df = n - k - 1 = 150 - 2 - 1 = 147$ , untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai  $-0,67$  dan  $0,67$ . Dari nilai diatas didapatkan nilai bahwa nilai  $t_{hitung}$  X sebesar 4,801 berada diluar daerah nilai  $t_{tabel} - 0,67$  dan  $0,67$  atau  $\alpha < 0,05$ , dimana  $\alpha = 0,00$ . Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel *management power* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### b. Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja

Untuk variabel pengambilan keputusan ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 3,886. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tabel distribusi t dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $df = n - k - 1 = 150 - 2 - 1 = 147$ , untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai  $- 0,67$  dan  $0,67$ . Dari nilai diatas didapatkan nilai bahwa nilai  $t_{hitung}$  X sebesar 3,886 berada diluar daerah nilai  $t_{tabel} - 0,67$  dan  $0,67$  atau  $\alpha < 0,05$ , dimana  $\alpha = 0,00$ . Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di RS Hermina Pasteur dapat dilihat dari 150 responden *management power* mendapat 71,94%, pengambilan keputusan 71,7%, dan kinerja 79,74%. Dalam hal ini RS Hermina Pasteur dapat dikatakan dalam kondisi baik karena secara total skor prosentase mendapat lebih dari 70%. *Management power* dan pengambilan keputusan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Dalam menjalankan kegiatan perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki manajemen yang handal, karena manajemen sangat memegang peranan penting di dalam suatu perusahaan. Pemimpin memiliki wewenang dalam mengatur perusahaan sehingga memiliki kekuasaan dalam mengatur manajemen perusahaan tersebut, yang dimaksud dengan kekuasaan (*power*) adalah kemampuan memengaruhi orang lain agar bersedia untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya. Pada dasarnya, *management power* seseorang dalam suatu perusahaan berasal dari posisi yang ditempatinya atau otoritas yang dimilikinya dalam organisasi. Berdasarkan kekuasaannya tersebut pimpinan dapat membuat pengaruh terhadap kinerja

karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam perusahaan.

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Dalam hal ini pemimpin juga akan menggunakan *management power* untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnnya. Sedangkan *management power* itu sendiri merupakan potensi pengaruh dari seorang pemimpin. Berdasarkan hal tersebut, *management power* merupakan suatu sumber yang memungkinkan seorang pemimpin mendapatkan hak untuk mengajak, meyakinkan, dan mempengaruhi orang lain. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa untuk mewujudkan tujuan perusahaan perlu adanya pemimpin yang dapat menggunakan *management power* dengan tepat, sehingga pemimpin dapat membuat keputusan dengan bijak dan dalam proses pengambilan keputusan sebaiknya seorang pemimpin tidak menggunakan pendekatan kewenangannya. Pengambilan keputusan dalam manajemen diperlukan guna mengambil dan menentukan suatu tindakan sebagai cara pemecahan masalah. Pengambilan keputusan di dalam organisasi berhubungan sangat erat dengan ketepatan pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin. Bijak atau tidaknya hasil keputusan tergantung pada pendekatan yang digunakan. *Management power* dan pengambilan keputusan yang bijak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### b) Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi atau R-Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam Hal ini untuk mengetahui kontribusi pengaruh yang diberikan *management power* dan pengambilan keputusan terhadap kinerja perawat RS Hermina Pasteur. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 2.b Analisis Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 <sup>a</sup>	,471	,464	5,24765

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diperoleh informasi bahwa nilai koefisien determinasi atau R-Square yang diperoleh sebesar 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa *management power* dan pengambilan keputusan memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja perawat RS Hermina Pasteur sebesar 47,1% sedangkan sisanya sebesar 52,9% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa *management power* dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja perawat di RS Hermina Pasteur.

### 3. Penutup

#### a) Kesimpulan

Dari hasil penelitian pengaruh *management power* dan pengambilan keputusan terhadap kinerja perawat RS Hermina Pasteur maka dapat ditarik kesimpulan :

1. *Management power* di RS Hermina Pasteur diukur dengan 5 dimensi (*reward power, coercive power, legitimate power, referent power, dan expert power*) dalam keadaan baik dimana nilai terendah pada dimensi *coercive power* dan nilai tertinggi pada dimensi *legitimate power*
2. Pengambilan keputusan di RS Hermina Pasteur diukur dengan 5 dimensi (intuisi, pengalaman, wewenang, fakta, dan rasional) dalam keadaan baik dimana nilai terendah pada dimensi intuisi dan nilai tertinggi pada dimensi pengalaman.
3. Kinerja Perawat RS Hermina Pasteur diukur dengan 7 dimensi (kualitas kerja, perencanaan kerja, inisiatif/komitmen, penyelesaian masalah/ kreativitas, kerja tim dan kerja sama, kemampuan berhubungan dengan orang lain, komunikasi (lisan dan tulisan)) dalam keadaan baik dimana nilai terendah pada dimensi kemampuan berhubungan dengan orang lain dan nilai tertinggi pada dimensi kualitas kerja.
4. *Management power* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RS Hermina Pasteur .
5. Pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RS Hermina Pasteur.
6. *Management power* dan pengambilan keputusan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat RS Hermina Pasteur.

#### b) Saran

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran kepada manajerial RS Hermina Pasteur sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja perawat sebagai berikut :

1. *Management power* dimensi *coercive power* dalam keadaan terendah. *Management power* berpengaruh terhadap kinerja perawat. Sehingga perlu adanya peningkatan mengenai hal tersebut dari pihak management rumah sakit.
2. Pengambilan keputusan dimensi intuisi dalam keadaan terendah sehingga perlu adanya peningkatan mengenai hal tersebut dari pihak management rumah sakit. Pengambilan keputusan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Sehingga pihak manajemen perlu meningkatkan hal ini.
3. Perlu adanya peningkatan kinerja perawat dengan peningkatan pelayanan kepada pasien terutama pada kemampuan berhubungan dengan orang lain dimana nilai pada dimensi ini adalah yang terendah dibandingkan dimensi lain.
4. *Management power* dan pengambilan keputusan berpengaruh besar terhadap kinerja, maka dalam meningkatkan kinerja perawat perlu peningkatan dalam *management power* dan pengambilan keputusan yang sudah dibahas dalam penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- Al Shra'ah, Ata Elayyan M. 2015. *The Impact of Decision Making Styles on Organizational Learning: An Empirical Study on the Public Manufacturing Companies in Jordan. International Journal of Business and Social Science*. Vol. 6, No. 4.
- Al-Tarawneh, Dr. Hussien Ahmad. 2012. *The Main Factors beyond Decision Making. Journal of Management Research*. Vol. 4, No. 1.
- Alexander JA, Fennell ML, Halpern MT. Leadership instability in hospitals: The influence of board-CEO relations and organizational growth and decline. *Administrative Science Quarterly*. 1993:74-99
- Anwar, Herson. 2014. Proses Pengambilan Keputusan untuk Mengembangkan

- Mutu Madrasah. Jurnal Pendidikan Islam. Vol. 8, Nomor 1.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Colbert, Amy E. Timothy A. Judge. Daejong Choi & Gang Wang. (2012). *Assessing The Trait Theory Of Leadership Using Self And Observer Ratingsof Personality: The Mediating Role Of Contributions To Group Success. Journal Of Leadership Quarterly*.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia (2009) Undang Undang No. 36 Tentang Kesehatan. Jakarta .
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia 1, Undang Undang No. 44
- Dessler, Gary (2006), *Human Resource Management, Performance Management and Appraisal*, 211-242, Eleventh Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Eddy, Herjanto. 2008. *Manajemen Operasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Grasindo
- Farelya, Gita., Nurrobika.2015. *Etikolegal dalam Pelayanan Kebidanan*. Yogyakarta:Deepbulish.
- Finkelstein S. Power in top management teams: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management journal*. 1992;35(3):505-38
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss 21*. Edisi 7, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamid, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herjanto, Eddy. 2009. *Sains Manajemen: Analisis Kuantitatif Untuk Pengambilan Keputusan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ivan, Matic., Ivana, BUlog. 2012. *The Nature of Strategic Decision Making – Exploiting the role of managers' incremental and radical learning. The Journal of International Management Studies*. Volume 7 Number 2.
- J. Salusu. 2006. *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: PT Grasindo.
- Jones, Angela M., York, Sheri L. 2016. *The Fragile Balance of Power and Leadership. The Journal of Values-Based Leadership*. Volume 9 Issue 2.
- Kusmayadi, Dedi. 2009. *Pengukuran Kinerja dengan Balanced Scorecard:Kajian Teoritis dan Empiris*. Jurnal Akuntansi FE Unsil.Vol. 4, No. 1.
- Lindrianasari. 2010. *Pergantian CEO Dunia*. Yogyakarta:Kanisius.
- Lizawati, Ita. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 2 Nomor 4.
- Lunenburg, Fred C. 2011. *Decision Making in Organizations. International Journal Of Management, Business, And Administration*. Volume 15, Number 1.
- Lunenburg, Fred C. 2012. *Power and Leadership: An Influence Process. International Journal Of Management, Business, And Administration*. Volume 15, Number 1.
- Mahyudin, Muhammad Alfian Alfian. 2009. *Menjadi pemimpin politik: perbincangan kepemimpinan dan kekuasaan*. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu Anwar. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nurkholis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasinya*. Jakarta: Grasindo.
- Rivai, dkk., 2008. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing*

- Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rosalina, Willy Lutfiani. 2008. Pengaruh Kecerdasan Emosional Perawat terhadap Perilaku Melayani Konsumen dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah KabupatenIndramayu. Jurnal Ekonomi & Bisnis. Vol.2 No.3.
- Sari, Nia dan Wardani, Ratna. 2015. Pengolahan dan Analisis Data Statistika dengan SPSS. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soekarso dan Putong, Iskandar. 2015. Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Soenarno, Adi. 2006. *The Dynamic Of Human Resources ; Becoming A True HR Specialist*. Jakarta: Grasindo.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif & Rnd. Bandung:Alfabeta.
- Syafaruddin., Anzizhan. 2006. Sistem Pengambilan Keputusan Pendidikan. Jakarta:Grasindo

