

**ANALISIS PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN MOTIVASI PELAYANAN
PUBLIK TERHADAP KINERJA BIDAN DI RUMAH
SAKIT DI KABUPATEN KARAWANG**

Astri Nurdiana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Harapan

Email Korespondensi: astri.nurdiana@fikes.unsika.ac.id

Disubmit: 09 Mei 2023

Diterima: 14 Mei 2023

Diterbitkan: 19 Mei 2023

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v3i4.10064>

ABSTRACT

There is a challenge for midwives to perform at their best due to the high volume of inpatient and outpatient hospital visits, as well as the high volume of daily referral visits for maternal and newborn cases in hospitals, so this study aims to measure how the influence of procedural justice, public service motivation on the job performance of midwives in hospitals setting. 243 midwives who worked at hospitals in the Karawang region participated in the study. The study was carried out in October to December 2022, and partial least square-structural equation modeling (PLS-SEM) was used to analyze the data after it was obtained online via a questionnaire. According to the correlation analysis's findings, procedural justice did not affect work performance with coefficient value 0.081 and p-value 0.380, public service motivation positively affects performance with coefficient value 0.400 and p-value 0.000. Based on the results of this analysis it is known that instilling commitment in individuals to understand their role in the workplace will succeed in increasing if accompanied by organizational commitment by implementing a fair management system.

Keywords: *Burnout, Job Performance, Job Satisfaction, Midwives, Public Service Motivation.*

ABSTRAK

Tingginya angka kunjungan rawat inap dan rawat jalan di rumah sakit di Kabupaten Karawang, serta tingginya angka kunjungan rujukan harian kasus maternal dan neonatal menjadi tantangan bagi bidan di rumah sakit untuk dapat memberikan kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur bagaimana pengaruh keadilan prosedural dan motivasi pelayanan publik terhadap kinerja bidan di rumah sakit. Responden penelitian ini 243 bidan yang bekerja di rumah sakit di Kabupaten Karawang. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober-Desember 2022, pengambilan data dilakukan secara online menggunakan kuesioner, data dianalisis dengan metode partial least square-structural equation modeling (PLS-SEM). Hasil analisis didapatkan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,081 dan nilai p 0,380, motivasi pelayanan publik berpengaruh positif terhadap dan kinerja dengan nilai koefisien 0,400 dan nilai p 0,000. Berdasarkan hasil analisis tersebut diketahui bahwa penanaman

komitmen dalam diri individu untuk memahami perannya di tempat kerja akan berhasil meningkatkan kinerja jika dibarengi dengan komitmen organisasi dengan menjalankan sistem manajemen yang adil.

Kata Kunci: Bidan, Kelelahan, Kepuasan Kerja, Kinerja, Motivasi Pelayanan Publik

PENDAHULUAN

Saat ini Kabupaten Karawang memiliki 24 rumah sakit yang menjadi sarana pelayanan rujukan kegawatdaruratan maternal dan neonatal, dengan total kunjungan rawat jalan sebanyak 2.000.982, dan total kunjungan rawat inap sebanyak 169.289, jumlah kunjungan tersebut merupakan jumlah kunjungan tertinggi ke 2 di provinsi Jawa Barat (Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, 2021), hingga 13 oktober 2022 total kasus rujukan maternal di rumah sakit di kabupaten Karawang sebanyak 3710 kasus, atau rata-rata 400 kasus rujukan dalam 1 hari (sijariemas.org, 2022).

Sebagai fasilitas pelayanan publik rumah sakit memegang peranan penting untuk dapat membantu penurunan angka kematian ibu dan bayi (Mahmood et al., 2021), serta sebagai pelayan publik kinerja tenaga kesehatan yang berada di garda terdepan sangat menentukan kualitas penanganan dan keamanan dari kasus kegawatdaruratan maternal dan neonatal (Nababan et al., 2017). Kinerja tenaga kesehatan berkaitan dengan kegiatan yang secara langsung berhubungan dengan pasien maupun kegiatan di luar itu yang berkaitan dengan tanggung jawabnya kepada rumah sakit (Krijgsheld et al., 2022).

Pelayanan yang baik dari fasilitas pelayanan kesehatan adalah hasil pelayanan yang komprehensif, yang terdiri dari organisasi itu sendiri dan para pekerja yang ada di dalamnya. Hal

tersebut sangat berkaitan dengan keselamatan pasien, waktu, efisiensi dan efektivitas layanan, serta bagaimana layanan disampaikan (Zavala et al., 2018).

Campbell dalam Sonnentag & Frese (2005) mendefinisikan bahwa kinerja adalah perilaku individu yang dilakukan di lingkungan kerja, kinerja adalah permintaan perusahaan/organisasi kepada seseorang yang dipekerjakannya untuk melakukan sesuatu dengan baik (Sonnentag & Frese, 2005). Khtatbeh et al. (2020) dalam penelitiannya yang dilakukan di Jordan menyebutkan bahwa kinerja individu maupun organisasi di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh keadilan prosedural (KP), yaitu berkaitan dengan prosedur yang diikuti dalam pengambilan keputusan yang menyangkut karyawan seperti gaji dan keadilan sistem pekerjaan secara umum. Keadilan prosedural berdampak pada kinerja karyawan melalui perlakuan yang adil bagi setiap sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya (Khtatbeh et al., 2020).

Selain itu Gan et al. (2020) menyebutkan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi pelayanan publik, motivasi pelayanan publik adalah kecenderungan intrinsik seseorang untuk berbuat baik bagi setiap orang bagi orang yang berada di lingkungannya maupun masyarakat pada umumnya. Pelayanan publik adalah sebuah konsep, sikap, rasa kewajiban untuk mengiyakan

dengan adanya beban moral untuk memenuhi keinginan publik, pemberian pelayanan publik dapat dimotivasi karena adanya kebijakan yang berlaku, pemenuhan kebutuhan masyarakat dan menjalankan program yang diberlakukan oleh organisasi atau pemerintah, motivasi seseorang untuk melakukan pelayanan kepada publik dapat mempengaruhi kinerjanya dalam melakukan pekerjaan (J. L. Perry & Wise, 1990). Harapannya adalah bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan tugas dengan baik ketika mereka menemukan pekerjaan yang bermakna dan percaya bahwa mereka memiliki tanggung jawab atas hasil tugas yang diberikan kepada mereka (Perry & Wise, 1990).

Beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji kinerja bidan telah dilakukan antara lain adalah suatu studi kualitatif oleh Kool et al. (2022) tentang persepsi bidan senior tentang kinerja bidan yang baru lulus di Belanda, selanjutnya penelitian tentang kinerja bidan dilakukan oleh Tarimo et al. (2018), studi tersebut menganalisis kinerja dan kompetensi bidan di klinik. Bhatti et al. (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh faktor sumber daya yang ada di tempat kerja terhadap prestasi kerja perawat di Pakistan.

Sedangkan, Penelitian tentang kinerja bidan di rumah sakit yang dilakukan di Indonesia belum banyak ditemukan hingga saat ini. Dengan tingginya angka kunjungan RS di Kabupaten Karawang baik pada kunjungan rawat inap maupun rawat jalan, serta tingginya angka kunjungan rujukan harian kasus maternal dan neonatal, menjadi tantangan bagi rumah sakit sebagai organisasi yang berperan memberikan pelayanan publik, serta

didukung oleh pegawai di dalamnya untuk dapat memberikan kinerja yang optimal, sehingga studi yang telah dilakukan ini bertujuan untuk mengukur bagaimana pengaruh variabel keadilan prosedural dan motivasi pelayanan publik terhadap kinerja bidan di rumah sakit di Kabupaten Karawang.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan kuantitatif dan desain *Cross Sectional Study*. Desain penelitian yang digunakan adalah desain survei, memiliki tujuan untuk memberikan peneliti jawaban dari pertanyaan deskriptif, pertanyaan tentang hubungan antar variabel, dan pertanyaan tentang hubungan prediktif antar variabel dari waktu ke waktu (Creswell & Creswell, 2023).

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Partial Least Square* (PLS) model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Data penelitian yang digunakan adalah data primer dengan metode pengambilan data dilakukan secara *online* yang dilaksanakan pada pada bulan November 2022.

Penelitian ini dilakukan di rumah sakit di Kabupaten Karawang pada bulan Oktober-Desember 2022, dengan subjek penelitian adalah bidan yang melakukan pelayanan maternal dan neonatal di rumah sakit di Kabupaten Karawang sebanyak 557 bidan. Berdasarkan hasil perhitungan sampel menggunakan rumus *Slovin* didapatkan bahwa sampel minimal penelitian ini adalah sebanyak 232 responden.

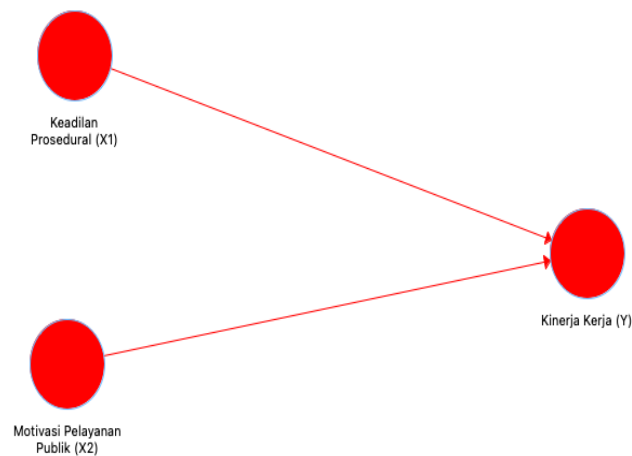
Kriteria inklusi responden penelitian ini adalah responden penelitian adalah bidan, bekerja di

rumah sakit di Kabupaten Karawang, bekerja di dalam rawat inap atau rawat jalan dengan ruang lingkup pelayanan maternal neonatal yaitu di poli Kebidanan dan Kandungan, ruang Verlos Kamer (VK), ruang Operatir Kamer (OK) Kebidanan, Ruang Perinatologi) dan bersedia mengikuti penelitian. Sedangkan Kriteria eksklusi responden penelitian adalah responden dengan lama kerja kurang dari 3 bulan, responden sedang dalam masa cuti melahirkan

atau cuti lebih dari 3 bulan. Responden akan secara otomatis tidak dianggap mengikuti kegiatan penelitian jika kuesioner yang diisi responden tidak lengkap.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara *online* melalui grup Ikatan Bidan Indonesia Cabang Karawang.

Penelitian ini memiliki 2 variabel endogen dan 1 variabel eksogen (gambar 1).



Gambar 1. Model Penelitian

Keadilan prosedural merupakan variabel endogen pada penelitian ini, keadilan prosedural diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Colquitt yang terdapat dalam penelitian Magnavita et al. (2022) dan Omar et al. (2018) yang terdiri dari 7 item pertanyaan yang diukur menggunakan skala likert 1-5, kuesioner tersebut kemudian di adaptasi dengan menerjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Motivasi pelayanan publik merupakan variabel endogen yang diukur dengan menggunakan kuesioner Course dan Pandey yang terdapat dalam penelitian (Deng et al., 2019). Kuesioner terdiri dari 6 item

yang diukur menggunakan skala likert 1-5.

Pada penelitian ini kinerja merupakan variabel eksogen, kinerja diukur dengan menggunakan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) sebanyak 14 item pertanyaan menggunakan skala *likert*, kuesioner tersebut telah diadaptasi ke dalam penelitian (Zaman et al., 2022) yang dilakukan di rumah sakit di Pakistan, dan diterjemahkan ke dalam versi bahasa Indonesia di dalam penelitian (Widyastuti & Hidayat, 2018). Berdasarkan penjelasan variabel dan kerangka konseptual di atas maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Motivasi Pelayanan Publik berpengaruh positif terhadap Kinerja.

H2: Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Kinerja.

HASIL

Karakteristik Responden

Data pada penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara online kepada 24 rumah sakit di kabupaten Karawang, penulis terlebih dahulu menghubungi ketua Ikatan Bidan Indonesia Cabang Karawang untuk dapat menyebarkan kuesioner penelitian di whatsapp grup masing-masing pengurus ranting rumah sakit, kemudian penulis menghubungi koordinator di setiap rumah sakit, kemudian diberikan

penjelasan singkat terkait kuesioner penelitian, selanjutnya koordinator setiap rumah sakit menyebarkan kuesioner secara *online* melalui grup *whatsapp* yang tersedia di tempat kerja. Berdasarkan kuesioner tersebut didapatkan responden yang mengisi kuesioner sebanyak 253 responden, namun 10 responden dieksklusikan karena dalam masa cuti kerja, sehingga didapat responden akhir sebanyak 243 responden, jumlah tersebut melebihi jumlah sampel minimal responden penelitian ini.

Berdasarkan kuesioner tersebut didapatkan profil responden yang diklasifikasikan berdasarkan usia, lama bekerja, jumlah pekerja yang diawasi, dan jumlah jam efektif ketika bekerja (Tabel 1).

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Sampel

Variabel	F	%
Usia		
<20 tahun	2	8
21-30 tahun	112	46,1
31-40 tahun	98	40,3
41-50 tahun	24	9,9
>50 tahun	7	2,9
Lama Kerja		
0-5 tahun	92	37,9
6-10 tahun	66	27,2
11-15 tahun	60	24,7
16-20 tahun	8	3,3
>20 tahun	17	7
Jam Kerja Efektif		
< 8 jam	108	44,4
≥ 8 jam	135	55,6

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil ukur kuesioner penelitian menggunakan hasil ukur skala likert dengan menggunakan skala 1-5 (1. Sangat tidak setuju, 2. Tidak setuju, 3. Netral, 4. Setuju dan 5. Sangat setuju) untuk variabel keadilan prosedural dan motivasi

pelayanan publik, skala 1-5 (1. Tidak pernah, 2. Jarang, 3. Kadang-kadang, 4. Sering, 5. Selalu) untuk variabel kinerja.

Keadilan Prosedural

Secara konsep keadilan prosedural (KP) adalah rasa

keadilan yang dirasakan oleh pegawai yang berkaitan dengan pemberian insentif, perlakuan atasan, pengambilan keputusan, serta yang berkaitan dengan sistem kerja secara keseluruhan (Khtatbeh et al., 2020; Kim & Jeong, 2021; Yadav & Gupta, 2017), keadilan prosedural menunjukkan persepsi karyawan tentang kesetaraan dan

pelaksanaan prosedur yang dilakukan oleh organisasi secara adil berdasarkan aspek, metode dan mekanisme (Khtatbeh et al., 2020). Pada penelitian ini terdapat 7 item pertanyaan pada variabel keadilan prosedural, berdasarkan hasil pengambilan data pada 243 responden didapatkan hasil pada tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Keadilan Prosedural

No Item	Frekuensi Jawaban (%)					Total	Mean %	Interpretasi
	1	2	3	4	5			
KP1	8,2	8,6	18,5	33,3	31,3	100	74,16	Setuju
KP2	9,9	10,7	19,3	30,0	30,0	100	71,93	Setuju
KP3	7,4	12,8	20,2	29,6	30	100	72,43	Setuju
KP4	7,8	16,5	21,4	30,9	23,5	100	69,14	Setuju
KP5	11,1	7,8	20,6	35,8	24,7	100	71,03	Setuju
KP6	9,5	11,9	21,4	31,7	25,5	100	70,37	Setuju
KP7	7,4	18,9	22,6	32,1	18,9	100	67,24	Setuju
Rerata	7,5	12,46	20,57	31,91	26,27	100	70,9	Setuju

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif pada tabel 2 pada item pernyataan KP1 didapatkan bahwa sebanyak 33,3% yang bekerja di rumah sakit merasa setuju bahwa mereka dapat mengekspresikan pandangannya, namun masih terdapat 8,2% bidan yang merasa sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Bidan di rumah sakit merasa setuju bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pihak manajemen dapat memberikan pengaruh baginya (KP2), didapatkan hasil sebanyak 30% bidan menyatakan setuju dan 30% bidan menyatakan sangat setuju dengan hal tersebut.

Mayoritas bidan yang bekerja di rumah sakit merasa sangat setuju (30%) bahwa setiap prosedur pengambilan keputusan

yang dilakukan pihak manajemen di rumah sakit telah dilakukan berdasarkan informasi yang akurat (KP3), mayoritas setuju bahwa penentuan insentif bagi pegawai telah dilakukan sesuai standar etik dan standar moral (KP4) dan setuju bahwa segala hal yang berkaitan dengan penempatan pegawai telah ditentukan dengan mekanisme yang sama secara konsisten oleh pihak manajemen di rumah sakit (KP5), setuju bahwa segala hal yang berkaitan dengan pengambilan keputusan telah dilakukan secara adil oleh pihak rumah sakit (KP6), serta setuju bahwa bidan di rumah sakit dapat mengajukan banding/keberatan tentang suatu kebijakan yang telah ditetapkan rumah sakit. Secara keseluruhan responden merasa setuju dengan

keadilan prosedural yang dijalankan oleh rumah sakit.

Motivasi Pelayanan Publik

Motivasi pelayanan publik (MPP) dapat dilihat sebagai jenis motivasi prososial tertentu atau motivasi intrinsik untuk pegawai publik, selain itu MPP berarti motivasi untuk membantu orang banyak (Gan et al., 2020; Perry, 2014).

Secara operasional MPP adalah motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya

berdasarkan komitmen terhadap kepentingan publik, kasih sayang dan pengorbanan diri (Budiyanti et al., 2019; Deng et al., 2019; Perry et al., 2014; Perry & Wise, 1990)

MPP merupakan variabel endogen yang diukur dengan menggunakan kuesioner Course dan Pandey yang terdapat dalam penelitian (Deng et al., 2019). Kuesioner tersebut terdiri dari 6 item yang diukur menggunakan skala likert. Hasil analisis deskriptif variabel motivasi pelayanan publik terdapat pada tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Pelayanan Publik

No Item	Frekuensi Jawaban (%)					Total	Mean %	Interpretasi
	1	2	3	4	5			
MPP1	9,1	9,5	11,5	26,7	43,2	100	77,12	Sangat Setuju
MPP2	6,2	10,3	11,9	23,5	48,1	100	79,42	Sangat Setuju
MPP3	7,4	15,6	23,5	28,4	25,1	100	69,63	Setuju
MPP4	8,6	10,3	20,6	32,1	28,4	100	72,26	Setuju
MPP5	8,2	9,5	19,3	30,0	32,9	100	73,99	Setuju
MPP6	9,9	10,7	23,9	31,7	23,9	100	69,79	Setuju
Rerata	23,23	10,98	18,45	28,73	33,6	100	73,7	Setuju

Hasil analisis pada tabel 3 didapatkan bahwa mayoritas responden merasa sangat setuju bahwa dirinya memiliki peran penting sebagai pelayan publik (MPP1) dan pentingnya memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat (MPP2). Mayoritas responden merasa setuju tentang kontribusi dan kesiapannya mengorbankan diri demi kepentingan masyarakat, sehingga secara keseluruhan responden merasa setuju tentang motivasinya dalam melakukan pelayanan publik.

Kinerja

Perilaku individu atau organisasi yang berkontribusi pada tujuan organisasi, hal tersebut juga berhubungan dengan pemenuhan persyaratan teknis yang memadai dan mencakup upaya atau perilaku khusus yang dilakukan oleh karyawan terkait dengan pelaksanaan atau penyelesaian fungsi dan kerjanya sesuai unit kerja yang dibutuhkan (Khtatbeh et al., 2020; W. H. Kim et al., 2017)

Kinerja adalah kombinasi dari kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kontraproduktif dalam pekerjaan (Gan et al., 2013; Widyastuti & Hidayat, 2018; Zaman et al., 2022),

pada penelitian ini kinerja merupakan variabel eksogen, kinerja diukur dengan menggunakan Individual Work Performance Questionnaire (IW PQ) sebanyak 14 item pertanyaan menggunakan skala likert, kuesioner tersebut telah

diadaptasi ke dalam penelitian (Zaman et al., 2022) yang dilakukan di rumah sakit di Pakistan, dan diterjemahkan ke dalam versi bahasa Indonesia di dalam penelitian (Widyastuti & Hidayat, 2018).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja

No Item	Frekuensi Jawaban (%)					Total	Mean %	Interpretasi
	1	2	3	4	5			
Kin1	4,5	11,1	16,5	29,6	38,3	100	77,2	Selalu
Kin2	9,1	7,4	15,6	28,0	39,9	100	76,46	Selalu
Kin3	9,9	9,1	12,3	30,5	38,3	100	75,64	Selalu
Kin4	11,1	5,8	12,3	33,7	37,0	100	75,97	Selalu
Kin5	7,4	11,5	10,7	31,7	38,7	100	76,54	Selalu
Kin6	7,8	9,5	11,9	33,7	37,0	100	76,54	Selalu
Kin7	7,0	10,7	11,5	31,7	39,1	100	77,04	Selalu
Kin8	10,3	8,6	18,1	27,6	35,4	100	73,83	Selalu
Kin9	12,3	11,1	20,2	29,2	17,2	100	69,55	Sering
Kin10	7,0	9,9	11,9	39,1	32,1	100	75,88	Selalu
Kin11	9,5	12,3	10,3	37,4	30,5	100	73,42	Sering
Kin12	14,0	10,3	8,2	32,5	35,0	100	72,84	Sering
Kin13	10,3	7,0	14,8	32,5	35,4	100	75,14	Selalu
Kin14	14,0	10,7	7,8	33,3	34,2	100	72,59	Sering
Rerata	9,58	9,64	13,01	32,18	34,86		74,9	Sering

Pengukuran kinerja dibagi ke dalam 3 indikator yaitu indikator kinerja tugas (Kin1-Kin5), indikator kinerja kontekstual (Kin6-Kin9) dan indikator perilaku kontraproduktif (Kin10-Kin14), berdasarkan aspek kinerja tugas data didapatkan bahwa mayoritas responden selalu melakukan perencanaan tepat waktu, memahami target kerjanya, mengetahui prioritas kerja, dapat bekerja secara efisien dan mengatur waktu kerja dengan baik.

Pada aspek kinerja kontekstual mayoritas responden merasa selalu berusaha untuk memperbaharui pengetahuan dan keterampilannya serta selalu mencari tantangan baru, kecuali

pada partisipasi dalam rapat atau pertemuan mayoritas responden menyatakan sering melakukannya.

Pada aspek perilaku kontraproduktif mayoritas responden merasa sering mengeluh tentang persoalan kecil, membuat lebih banyak masalah dibanding yang lain, lebih fokus pada aspek negatif dan menyatakan selalu membicarakan tentang aspek negative pekerjaan dengan rekan kerja.

Analisis Statistik Inferensial Uji Outer Model

Uji Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai *convergent validity* digunakan untuk mengetahui validitas suatu konstruk.

Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui Nilai AVE, yang mana nilai AVE dapat menggambarkan besaran varian atau keragaman variabel manifes

yang dapat dikandung oleh konstruk laten. Untuk ideal yang ada pada AVE yaitu 0,5 hal ini berarti *convergent validity* baik, artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya. Kriteria AVE agar suatu variabel valid adalah harus di atas 0,50 (Haryono & Siswoyo, 2017).

Dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai AVE lebih dari 0,5, sehingga variabel tersebut memiliki konstruk validitas yang baik (Tabel 5).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Konvergen Berdasarkan Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Akar Kuadrat AVE
Keadilan prosedural (X1)	0,757	0,870
Motivasi pelayanan publik (X2)	0,716	0,846
Kinerja (Y)	0,716	0,846

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2022

Selain melalui uji nilai AVE, validitas konvergen dapat diketahui melalui analisis *loading factor*, sesuai aturan umum (*rule of thumb*), nilai *loading factor* indikator $\geq 0,7$ dikatakan valid. Namun demikian dalam pengembangan model atau

Uji Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak, cara pengukurannya yaitu dengan membandingkan nilai akar AVE menggunakan *Fornell-Larcker Criterion*. *Discriminant Validity*

indikator baru, nilai *loading factor* antara 0,5 - 0,6 masih dapat diterima (Haryono & Siswoyo, 2017).

Berdasarkan hasil analisis didapatkan semua nilai *loading factor* $> 0,6$, maka seluruh item pertanyaan dinyatakan valid. diukur dengan membandingkan nilai akar AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 6. Nilai *Discriminant Validity Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	Keadilan Prosedural	Kinerja	Motivasi Pelayanan Publik
Keadilan Prosedural	0,870		
Kinerja	0,768	0,846	
Motivasi Pelayanan Publik	0,851	0,818	0,846

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat nilai akar AVE setiap variabel lebih tinggi daripada nilai korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya dalam model. Dengan ini maka dapat dikatakan sesuai uji dengan akar AVE model memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliability

Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *composite reliability* dan koefisien *cronbach's*

Alpha. Menurut Ghazali & Latan (2015), persyaratan yang digunakan untuk menilai reliabilitas yaitu nilai *Chronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* harus lebih besar 0,70 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,60 - 0,70 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Berikut merupakan data hasil analisis dari pengujian *Cronbach alpha* dan *Composite reliability*:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Batas Reliabilitas	Keputusan
Keadilan prosedural (X1)	0,946	0,956	0,700	Reliabel
Motivasi pelayanan publik (X2)	0,920	0,938	0,700	Reliabel
Kinerja (Y)	0,969	0,972	0,700	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2022

Tabel 7 menunjukkan bahwa didapatkan hasil yang memuaskan baik pada hasil *composite reability* maupun *cronbach alpha*, yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,70. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa level stabilitas instrumen adalah tinggi, atau berarti semua konstruk sudah menjadi alat ukur yang fit, semua pertanyaan/ Pernyataan yang digunakan pun memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Inner Model

Uji R-Square

Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat nilai R Square, dan uji pengaruh antar variabel. Uji ini dilakukan untuk mengetahui besaran prosentase variabilitas konstruk endogen yang di jelaskan oleh variabilitas konstruk eksogen, selain itu juga uji ini dilakukan untuk mengetahui model persamaan struktural.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinan

Variabel	Nilai R- Square
Kinerja	0,751

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2022

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui Nilai R-square variabel Kinerja sebesar 0,751. Nilai R-square ini memiliki arti bahwa variabilitas konstruk kinerja yang dapat di jelaskan oleh variabilitas konstruk Keadilan prosedural, motivasi pelayanan publik, kelelahan kerja, dan kepuasan kerja sebesar 75,1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

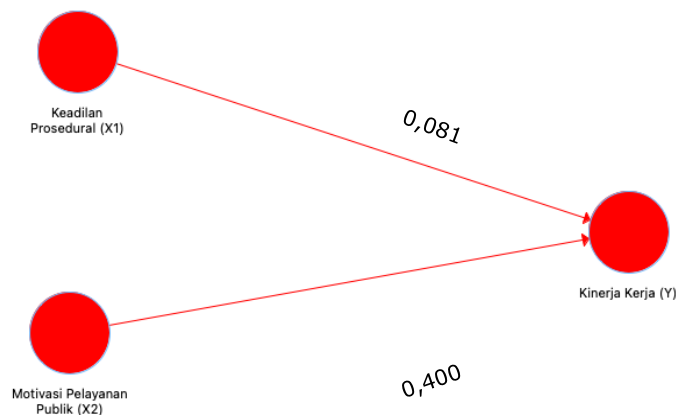
Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan melihat path *coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik, yang dilakukan untuk mengukur signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. dengan batas nilai probablilitas 0,05 untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan.

Tabel 9. Uji Hipotesis Berdasarkan *Path Coefficient*

Jalur	Original Sample (O)	Sample Mean	Standar Deviasi	T statistic	P- Value	Kesimpulan
Keadilan Prosedural → Kinerja	0,081	0,071	0,092	0,878	0,380	Tidak Berpengaruh
Motivasi Pelayanan Publik → Kinerja	0,400	0,403	0,110	3,653	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2022



Gambar 2. Perhitungan Koefisien Jalur

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pertama didapatkan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai koefisien 0,081. Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hou et al. (2021) yang menyatakan bahwa rasa sebagai bagian dari organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dalam penelitian ini tidak secara spesifik menyatakan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja, namun perasaan sebagai bagian dari organisasi didefinisikan sebagai sistem organisasi secara umum yang memberikan perlakuan secara adil terhadap karyawan yang bekerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hou et al. (2021) melakukan penelitian terhadap 543 fisioterapis yang didapatkan bahwa organisasi memiliki peran penting dalam kinerja seseorang, peran organisasi dalam hal ini berkaitan dengan adanya sistem manajemen organisasi yang adil dan baik, sistem manajemen yang di implementasikan di tempat kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seseorang dengan nilai $F_{15,198}$.

Sejalan dengan hasil penelitian Flint et al. (2012) menyebutkan bahwa terdapat 4 model keadilan yang dapat di implementasikan ke dalam dunia kerja yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal dan keadilan dalam hal informasi

Akbarilakeh et al. (2020) menyebutkan bahwa pentingnya seseorang untuk memiliki nilai profesional dalam bekerja, nilai profesional tersebut dapat tumbuh dengan adanya sistem kerja yang baik di dalam organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Kim & Jeong (2021) yang dilakukan pada industri olahraga di Korea Selatan didapatkan bahwa organisasi

memiliki peran penting dalam kehidupan seseorang, jalannya organisasi yang mengimplementasikan keadilan dapat membantu perkembangan organisasi, temuan ini berarti bahwa kinerja meningkat ketika karyawan dapat menyuarakan pendapat mereka tentang proses tugas dan ketika karyawan diberikan penjelasan tentang suatu putusan, serta karyawan mendapatkan perlakuan yang bermartabat dan hormat dari atasan.

Hasil uji hipotesis kedua didapatkan bahwa koefisien positif artinya motivasi pelayanan publik berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,400. Secara teori motivasi pelayanan publik dapat dipahami sebagai faktor yang paling utama menjadi motivasi individu untuk bekerja di dalam ruang lingkup pelayanan publik, motivasi tersebut dapat berdampak pada kualitas dan kuantitas dari pelayanan publik untuk jangka panjang (Perry & Wise, 1990).

Pada aspek rasional, para individu yang bekerja di pelayanan publik memiliki keterikatan pada komitmen personal pada pemerintah untuk menjalankan pelayanan atau program untuk ruang lingkup publik, mensukseskan kebijakan yang telah dirumuskan serta memiliki keyakinan bahwa dengan menjalankan program pemerintah mereka dapat memenuhi kebutuhan bagi kelompok-kelompok tertentu (Perry & Wise, 1990).

Liu et al. (2015) melakukan penelitian di tempat kerja dengan latar belakang pekerjaan pada ranah publik, penelitian tersebut menghasilkan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja memiliki peran yang penting dalam kendali stress individu, meskipun pekerjaan

di ranah publik merupakan pekerjaan yang melelahkan dan dengan bayaran rendah, namun dengan adanya komitmen, nilai diri, persepsi yang bernilai tentang perannya dalam bekerja, dapat menumbuhkan komitmen diri serta meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi stress. Sehingga dengan adanya komitmen dan motivasi yang kuat seseorang yang bekerja di ranah publik dapat terhindar dari terjadinya sindrom kelelahan. Hasil penelitian tersebut mencerminkan bahwa kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi kondisi emosional seseorang dan kinerja seseorang dalam bekerja (Zaman et al., 2022).

Deng et al. (2019) menyatakan hal yang sama, bahwasanya ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat untuk melayani dan menyadari perannya sebagai pelayan publik, maka akan dengan sangat mudah menyesuaikan dengan nilai-nilai yang diinginkan oleh organisasi, sehingga hal tersebut berkontribusi secara positif dalam meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0,081, motivasi pelayanan publik berpengaruh positif terhadap dan kinerja dengan nilai koefisien 0,400.

Saran

Berdasarkan simpulan pihak pengelola rumah sakit perlu mengimplementasikan proses pengambilan keputusan bagi karyawan secara adil, termasuk dalam hal pemberian insentif dan penempatan karyawan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Selain itu perlunya pihak rumah sakit meningkatkan dan memberikan kesadaran kepada karyawan tentang perannya sebagai pelayan publik, seseorang yang menyadari dan mencintai perannya dengan sendirinya akan merasa puas dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbarilakeh, M., Goodarzi, F., & Oroei, M. (2020). The association between professional value and occupational burnout among nurses working in the emergency department. *Social Determinants of Health*, 5(1), 36-47.
<https://doi.org/10.22037/sdh.v5i1.26947k>
- Bhatti, M. A., Mat, N., & Juhari, A. S. (2018). Effects of Job Resources Factors on Nurses Job Performance. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 7(4), 1-40.
- Budiyanti, H., Patiro, S. P. Siolemba, & Yamin, A. (2019). Public Service Motivation Measurement: A Test of Perry's Scale in Indonesia. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 23(1), 16.
<https://doi.org/10.22146/jka.p.39653>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1), 1-11.

- <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. (2021). *Profil Kesehatan Provinsi Jawa Barat tahun 2020*.
- Flint, D., Haley, L. M., & McNally, J. J. (2012). Dimensionality of organizational justice in a call center context. *Psychological Reports, 110*(2), 677-693. <https://doi.org/10.2466/01.07.21.PR0.110.2.677-693>
- Gan, K., Li, L., & Wang, Q. (2013). *Public Service Motivation Measurement: A Test for Perry's Proposed Scale in China. Icpm, 8-12*. <https://doi.org/10.2991/icpm.2013.2>
- Gan, K. P., Lin, Y., & Wang, Q. (2020). Public Service Motivation and Turnover Intention: Testing the Mediating Effects of Job Attitudes. *Frontiers in Psychology, 11*(June), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01289>
- Ghozali, & Latan. (2015). *Partial Least Squares, Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, & Siswoyo. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS Lisrel PLS*. Luxima Metro Media.
- Hou, F. I., Wu, Y. L., Li, M. H., & Huang, W. Y. (2021). Physiotherapist' job performance, impression management and organizational citizenship behaviors: An analysis of hierarchical linear modeling. *PLoS ONE, 16*(5 May), 1-11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251843>
- Khtatbeh, M. M., Mahomed, A. S. B., Rahman, S. bin A., & Mohamed, R. (2020). The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates. *Heliyon, 6*(10), e04973. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04973>
- Kim, S. K., & Jeong, Y. (2021). Developing the healthy and competitive organization in the sports environment: Focused on the relationships between organizational justice, empowerment and job performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(17). <https://doi.org/10.3390/ijerph18179142>
- Kim, W. H., Ra, Y. A., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance. *Leadership and Organization Development Journal, 38*(5), 630-645. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0249>
- Kool, L., Schellevis, F. G., Bax, I., Jaarsma, D. A. D. C., & Feijen-de Jong, E. I. (2022). Midwives' perceptions of the performance- and transition into practice of newly qualified midwives, a focus group study. *Women and Birth, February*. <https://doi.org/10.1016/j.wombi.2022.03.001>
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research, 22*(1), 1-17. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Liu, B., Yang, K., & Yu, W. (2015).

- Work-Related Stressors and Health-Related Outcomes in Public Service: Examining the Role of Public Service Motivation. *American Review of Public Administration*, 45(6), 653-673. <https://doi.org/10.1177/0275074014524298>
- Magnavita, N., Chiorri, C., Acquadro Maran, D., Garbarino, S., Di Prinzio, R. R., Gasbarri, M., Matera, C., Cerrina, A., Gabriele, M., & Labella, M. (2022). Organizational Justice and Health: A Survey in Hospital Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159739>
- Mahmood, M. A., Hendarto, H., Laksana, M. A. C., Damayanti, H. E., Suhargono, M. H., Pranadyan, R., Santoso, K. H., Redjeki, K. S., Winard, B., Prasetyo, B., Vercruyssen, J., Moss, J. R., Bi, P., Masitah, S., Warsiti, Pratama, A. W., Dewi, E. R., Listiyani, C. H., & Mufidah, I. (2021). Health system and quality of care factors contributing to maternal deaths in East Java, Indonesia. *PLoS ONE*, 16(2 February), 1-13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247911>
- Nababan, H. Y., Islam, R., Mostari, S., Tariqujjaman, M., Sarker, M., Islam, M. T., & Moucheraud, C. (2017). Improving quality of care for maternal and newborn health: A pre-post evaluation of the Safe Childbirth Checklist at a hospital in Bangladesh. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 17(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12884-017-1588-x>
- Omar, A., Salessi, S., Vaamonde, J. D., & Urteaga, F. (2018). Psychometric properties of Colquitt's Organizational Justice Scale in Argentine workers. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 24(1), 61-79. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n1.05>
- Perry, J. J., Sutherland, J., Symington, C., Dorland, K., Mansour, M., & Stiell, I. G. (2014). Assessment of the impact on time to complete medical record using an electronic medical record versus a paper record on emergency department patients: A study. *Emergency Medicine Journal*. <https://doi.org/10.1136/emmed-2013-202479>
- Perry, J. L. (2014). The motivational bases of public service: foundations for a third wave of research. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 36(1), 34-47. <https://doi.org/10.1080/23276665.2014.892272>
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3), 367. <https://doi.org/10.2307/976618>
- sijariemas.org. (2022). *Perbandingan Jenis Kasus (Maternal, Ginek, Neonatal, Bayi, Balita dan Umum) Rujukan di Kabupaten Karawang Januari-13 Oktober 2022*. Sijariemas.Org.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2005). Performance Concepts and Performance Theory. *Psychological Management of Individual Performance*, January, 1-25. <https://doi.org/10.1002/0470>

- 013419.ch1
- Tarimo, E. A. M., Moyo, G., Masenga, H., Magesa, P., & Mzava, D. (2018). Performance and self-perceived competencies of enrolled nurse/midwives: A mixed methods study from rural Tanzania. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1-14.
<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3096-8>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2).
<https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>
- Yadav, L. K., & Gupta, P. (2017). Procedural Justice, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: Mediating Role of Organizational Trust—Indian Tourism Industry Study. *Management and Labour Studies*, 42(3), 275-292.
<https://doi.org/10.1177/0258042X17718738>
- Zaman, N., Naz Memon, K., Zaman, F., & Zaman, K. (2022). Job Performance of Healthcare Providers Working in Public Sector Hospitals in Pakistan. *Internet Journal of Allied Health Sciences & Practice*, 20(2), 1-9.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=shib&db=ccm&AN=156922015&site=ehost-live&custid=s5672194>
- Zavala, A. M., Day, G. E., Plummer, D., & Bamford-Wade, A. (2018). Decision-making under pressure: Medical errors in uncertain and dynamic environments. *Australian Health Review*, 42(4), 395-402.
<https://doi.org/10.1071/AH16088>