

**PENGARUH *EMPLOYEE ABILITY, BEHAVIOUR CONTROL,*
DAN *TRUST* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN BOJONEGORO**



Diajukan Oleh :

PRISTIYA MAULANINGRUM

NIM: 1262400055

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2025**

TESIS

**PENGARUH *EMPLOYEE ABILITY, BEHAVIOUR CONTROL*, DAN *TRUST* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN BOJONEGORO**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Guna mencapai gelar Magister Manajemen



diajukan oleh :

PRISTIYA MAULANINGRUM

NIM : 1262400055

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2026

TESIS

**PENGARUH *EMPLOYEE ABILITY, BEHAVIOUR CONTROL*, DAN *TRUST* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN BOJONEGORO**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Guna mencapai gelar Magister Manajemen



diajukan oleh :

PRISTIYA MAULANINGRUM

NIM : 1262400055

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2026

TESIS

**PENGARUH *EMPLOYEE ABILITY, BEHAVIOUR CONTROL*, DAN *TRUST* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN BOJONEGORO**

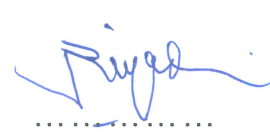
diajukan oleh :

PRISTIYA MAULANINGRUM
NIM. 1262400055

Disetujui untuk diuji :

Surabaya, 20 Desember 2025

Pembimbing I : Prof. Dr. Siti Mujanah, MBA., Ph.D. 

Pembimbing II : Dr. Riyadi Nugroho, M.M. 

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2025

TESIS

PENGARUH *EMPLOYEE ABILITY, BEHAVIOUR CONTROL*, DAN *TRUST* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOJONEGORO

diajukan oleh :

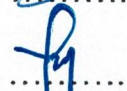
PRISTIYA MAULANINGRUM
NIM. 1262400055

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
dan dinyatakan lulus pada ujian thesis Program Studi Magister
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

Pada tanggal 20 Desember 2025

Tim Penguji

Ketua : Prof. Dr. Siti Mujanah, MBA., Ph.D
Anggota : Dr. Ida Bagus Cempena, MM
Anggota : M. Sihab Ridwan, Ms. Ph.D


.....

.....

.....



Prof. Dr. Tri Ratnawati, MS.Ak., CA, CPA
NPP. 20320850043

SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pristiya Maulaningrum
NIM : 1262400055
Alamat : Jl. Ahmad Dahlan Gg. Langgar Waqaf
RT.01 RW.01 Desa Kauman, Kec. Bojonegoro
Telp. : 081216503137

menyatakan bahwa “Tesis” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan MM-UNTAG Surabaya dengan judul :

“PENGARUH *EMPLOYEE ABILITY, BEHAVIOUR CONTROL, DAN TRUST* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOJONEGORO”

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “Duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain bukan menjadi tanggungjawab Pembimbing dan atau Pengelola Fakultas tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi, sesuai hukum atau aturan yang berlaku di Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dan paksaan dari siapapun.

Surabaya, Desember 2025

Hormat saya,



Pristiya Maulaningrum



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. SEMOLOWARU 45 SURABAYA
TELP. 031 593 1800 (Ext 311)
e-mail : perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pristiya Maulaningrum
NBI/ NPM : 1262400055
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Magister Manajemen
Jenis Karya : Tesis

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right), atas karya saya yang berjudul:

"Pengaruh Employee Ability, Behaviour Control, Dan Trust Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro"

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty - Free Right), Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di : Surabaya

Pada tanggal : 20 Desember 2025

Yang Menyatakan,



Pristiya Maulaningrum

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh *Employee Ability, Behaviour Control*, dan *Trust* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Organizational Citizenship Behaviour* Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro” dengan baik dan tepat waktu. Tesis ini merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan strata 2 (dua) pada Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Selama proses perkuliahan hingga penyusunan tesis ini, dukungan dari berbagai pihak telah saya dapatkan. Untuk itu, pada kesempatan ini, saya ingin berterima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu saya selama ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya dari hati yang paling dalam kepada:

1. Prof. Dr. Dra. Siti Mujanah, MBA, Ph.D. selaku Dosen Pembimbing I sekaligus Ketua Program Studi Magister Manajemen yang sangat sabar dalam memberikan masukan, ilmu dan bimbingan kepada saya. Saya sangat berterima kasih atas segala waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dan arahan dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis ini.
2. Dr. Riyadi Nugroho, MM selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan arahan yang sangat berharga, membagikan pengetahuan yang mendalam, dan memberikan pandangan kritis yang sangat membantu dalam pengembangan ide-ide saya selama proses penulisan tesis ini.
3. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan Pendidikan Program Magister dan Sarjana di Kampus Merah Putih ini.
4. Prof. Dr. Tri Ratnawati, MS.Ak., CA, CPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan untuk mengembangkan diri melalui berbagai kegiatan akademik dan non-akademik yang Bapak dan tim manajemen kampus telah fasilitasi.
5. Dr. Ida Bagus Cempena, MM dan M. Sihab Ridwan, Ms. Ph.D selaku dosen penguji tesis saya yang telah memberikan masukan, saran dan arahan demi lebih baik hasilnya.
6. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro dan rekan-rekan kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro atas bantuan dan dukungannya kepada saya selama pelaksanaan penelitian dan penyusunan tesis.
7. Kepada suami saya terkasih, yang selalu memberikan dukungan, kesabaran, dan kasih sayang tiada henti selama saya menjalani proses pendidikan ini. Kehadiran dan semangat yang diberikan menjadi sumber motivasi utama yang terus mendorong saya untuk tetap fokus dan berusaha dengan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Kepada kedua orang tua saya tercinta, yang telah menjadi panutan dalam hidup saya, terima kasih atas segala doa, kasih sayang, pengorbanan, dan nilai-nilai

kehidupan yang ditanamkan sejak kecil. Dukungan yang tiada henti dari Ibu dan Bapak adalah kekuatan terbesar saya dalam menempuh pendidikan ini.

9. Kepada Ibu mertua yang saya hormati, yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan moral serta spiritual sejak awal hingga akhir proses studi saya. Pengorbanan, kasih sayang, dan nasihat yang diberikan tidak ternilai harganya dan menjadi inspirasi terbesar bagi saya dalam mencapai pencapaian ini.
10. Teman-teman seperjuangan MM61 dan MM62 terima kasih atas kebaikan, kerjasama dan semangat kekeluargaan selama 2 semester ini. Semoga semua sukses dan jalinan silaturahmi selalu terjaga.
11. Terakhir kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan dalam penyelesaian tesis ini. Atas segala doa, semangat, bantuan dan dorongan saya ucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya, mohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan dan dosa yang disengaja ataupun tidak.

Terlepas dari semua itu, saya menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna, karena manusia tidak akan mungkin luput dari yang namanya kesalahan. Oleh karena itu, saya mengharapkan saran dari pembaca demi kesempurnaan tesis ini. Akhir kata, saya berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi para pembaca.

Surabaya, 20 Desember 2025
Penulis,

Pristiya Maulaningrum

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of employee ability, behaviour control, and trust on employee performance at the Bojonegoro District Health Office with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an intervening variable. This study uses an explanatory quantitative method with a Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach. The research sample consisted of 100 employees at the Bojonegoro District Health Office. The analysis results show that the influence of employee ability on employee performance is not significant, but employee ability has a significant influence on OCB. Behaviour control has a significant influence on employee performance, but its influence on OCB is not significant. Trust has a significant influence on OCB, but its direct influence on employee performance does not. OCB is proven to have a significant influence on employee performance. Therefore, OCB plays an important role as a mediator in improving employee performance. This study provides a theoretical contribution by clarifying the relationship between variables in the context of public service-based government organizations. In practical terms, the results of this study are expected to form the basis for recommendations to improve the quality of human resources and develop managerial strategies at the Bojonegoro District Health Office in order to support the effectiveness and efficiency of public services.

Keywords: employee ability, behaviour control, trust, OCB, performance

RINGKASAN

Dinas Kesehatan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Bojonegoro yang memiliki tugas dan fungsi memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro telah menunjukkan perkembangan kinerja yang positif, ditandai dengan peningkatan nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Namun, terdapat beberapa permasalahan internal yang perlu diperhatikan, antara lain rendahnya tingkat produktivitas yang tercermin dari kurangnya semangat kerja. Hal ini ditunjukkan dengan adanya keterlambatan, ketidakhadiran saat apel, keterlambatan setelah jam istirahat, dan ditemukannya pegawai yang tidak berada di tempat kerja pada jam kerja. Permasalahan yang muncul dalam organisasi merupakan dampak dari rendahnya kontrol perilaku pegawai dan tingkat kepercayaan yang masih rendah terhadap organisasi sehingga perilaku sukarela dalam menjalankan kewajiban dan peningkatan kinerja masih belum baik menjadi fenomena dalam penelitian ini.

Research gap dalam penelitian ini muncul karena beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda mengenai pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai. Ketidakkonsistenan temuan ini mengindikasikan adanya re-search gap yang perlu dikaji lebih lanjut. *Novelty* atau kebaruan penelitian ini adalah mengkaji lebih mendalam hubungan kelima variabel yaitu *employee ability*, *behaviour control*, *trust*, OCB, dan kinerja dalam bidang tata kelola berbasis pelayanan publik, khususnya di Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro. Dengan menggunakan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening, penelitian ini memiliki kebaruan dan keunikan tersendiri.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara *employee ability*, *behaviour control*, *trust* terhadap kinerja pegawai, dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengisi kesenjangan literatur yang masih terbatas dalam menjelaskan hubungan antar variabel tersebut di sektor pelayanan

publik. Secara teoritis, penelitian ini didasari oleh *Grand Theory* dari Perilaku Organisasi dan *Middle Theory* dari *Social Exchange Theory* yang menekankan bahwa interaksi antar manusia dalam konteks sosial pada dasarnya adalah bentuk pertukaran, individu akan melakukan tindakan yang mereka anggap menguntungkan (imbalan) dan menghindari tindakan yang dirasa merugikan (biaya). Di tingkat *Applied Theory*, konsep-konsep seperti *employee ability*, *behaviour control*, *trust*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dijelaskan secara mendalam dan terintegrasi dalam model konseptual.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 119 dengan teknik random sampling, dengan total responden sebanyak 100 orang. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu menggunakan SPSS. Teknik pengukuran menggunakan skala Likert lima poin, dan analisis data dilakukan dengan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS). Analisis ini digunakan untuk menguji kesesuaian model, kekuatan hubungan antar variabel, serta untuk mengetahui signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen *employee ability* dan *trust* berpengaruh signifikan terhadap OCB, namun tidak menunjukkan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel independen *behavior control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun belum menunjukkan signifikan terhadap OCB. Namun, OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan hasil menunjukkan bahwa pegawai dengan kemampuan lebih tinggi cenderung lebih proaktif, membantu rekan, dan menunjukkan perilaku ekstra-peran. Sedangkan sistem penilaian kinerja birokrasi lebih berfokus pada pemenuhan indikator administratif dibanding kemampuan teknis individu. Akibatnya, kecerdasan, keterampilan, pengalaman, dan orientasi belajar belum mampu tercermin langsung dalam capaian kinerja formal. *Behaviour Control* seperti disiplin, kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), dan

konsistensi tindakan lebih berperan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dalam menumbuhkan OCB. OCB lebih dipengaruhi oleh faktor relasional dan psikologis dibandingkan kontrol perilaku. *Trust* antarpegawai serta terhadap pimpinan dan organisasi mendorong munculnya OCB, tetapi tidak cukup untuk meningkatkan kinerja formal yang diukur secara administratif. *Trust* terutama bekerja melalui peran mediasi OCB. Penelitian ini menegaskan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga perilaku ekstra-peran menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja di instansi pelayanan publik. Pegawai dengan tingkat OCB tinggi mampu memperlancar koordinasi, menyelesaikan tugas lebih efisien, dan mendukung pencapaian target organisasi.

Implikasi penelitian dibagi menjadi dua yaitu teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini mendukung penguatan teori kompetensi dan *behaviour performance*, *social exchange theory* dalam organisasi pelayanan publik, serta menjadi penegasan peran kunci OCB sebagai variabel mediasi. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan strategis, khususnya penguatan kedisiplinan melalui sistem absensi akurat, manajemen waktu, monitoring SOP, serta reward bagi pegawai disiplin perlu dioptimalkan karena *behaviour control* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Trust* yang tinggi mendorong terbentuknya OCB, sehingga penting membangun budaya kerja kolaboratif, saling membantu, dan apresiasi terhadap pegawai yang menunjukkan kontribusi lebih di Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro.

Simpulan dari hasil penelitian ini memberikan gambaran konkret bahwa *employee ability* merupakan elemen penting dalam memperkuat peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro. Karena *employee ability* terbukti meningkatkan OCB, organisasi perlu memperluas pelatihan teknis, memperkuat program mentoring, rotasi tugas, serta coaching untuk memperkaya pengalaman kerja lintas bidang. Selain itu, penguatan sistem disiplin, manajemen waktu, sistem absensi yang akurat, serta pemberian *reward* bagi pegawai yang konsisten disiplin perlu diperkuat, mengingat *behaviour control* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Upaya ini akan membantu

memastikan bahwa kompetensi dan disiplin kerja pegawai dapat terkonversi menjadi kinerja yang optimal.

Di sisi lain, temuan penelitian menegaskan pentingnya aspek psikologis seperti *trust* dan OCB dalam menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik. *Trust* yang kuat antarpegawai dan antara pimpinan dengan staf perlu dibangun melalui transparansi, komunikasi terbuka, budaya saling menghargai, serta keadilan dalam penilaian kinerja. Peningkatan *trust* akan mendorong perilaku OCB, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, Dinas Kesehatan perlu mendorong budaya kerja kolaboratif melalui kerja tim lintas bidang, saling membantu dalam penyelesaian tugas, serta memberikan apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan perilaku OCB.

Penelitian ini merekomendasikan agar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) memperkuat strategi pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kinerja dan memperbaiki dinamika perilaku kerja di lingkungan Dinas Kesehatan. Dinas Kesehatan juga perlu meninjau ulang SOP, membangun komunikasi yang terbuka, transparan, dan budaya kerja untuk menciptakan pembentukan iklim kerja yang aman serta bebas konflik untuk meningkatkan rasa saling percaya antar pegawai sehingga diharapkan kinerja organisasi dapat dijaga secara berkelanjutan.

DAFTAR ISI

	Halaman
Sampul Depan	i
Sampul Dalam	ii
Persetujuan Pembimbing.....	iii
Persetujuan Penguji	iv
Surat Pernyataan Originalitas	v
Pernyataan Persetujuan Publikasi	vi
Prakata	vii
Abstrak	xi
Ringkasan	x
Daftar Isi	xiv
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar.....	xvii
Daftar Lampiran	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1. Landasan Teori	16
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2. Perilaku Organisasi	17
2.1.2.1 Pengertian Perilaku Organisasi.....	17
2.1.2.2 Variabel yang Dipengaruhi Perilaku Organisasi	19
2.1.3. <i>Social Exchange Theory</i> (SET).....	21
2.1.3.1 Pengertian <i>Social Exchange Theory</i>	21
2.1.3.2 Kelebihan dan Keterbatasan <i>Social Exchange Theory</i>	22
2.1.4. <i>Employee Ability</i>	25
2.1.4.1 Pengertian <i>Employee Ability</i>	25
2.1.4.2 Jenis-Jenis <i>Ability</i>	27
2.1.4.3 Indikator <i>Ability</i>	32
2.1.5. <i>Behaviour Control</i>	33
2.1.5.1 Pengertian <i>Behaviour Control</i>	33
2.1.5.2 Teori Perilaku (<i>behaviorisme</i>)	35
2.1.5.3 Indikator <i>Behaviour Control</i>	37
2.1.6 <i>Trust</i>	38
2.1.6.1 Pengertian <i>Trust</i>	38
2.1.6.2 Karakteristik <i>Trust</i>	40
2.1.6.2 Indikator <i>Trust</i>	42
2.1.7 <i>Organization Citizenship Behaviour</i> (OCB).....	43
2.1.7.1 Pengertian <i>Organization Citizenship Behaviour</i>	43
2.1.7.2 Manfaat <i>Organization Citizenship Behaviour</i>	44
2.1.7.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi OCB	45

2.1.7.4 Indikator <i>Organization Citizenship Behaviour</i>	47
2.1.8 Kinerja Pegawai	48
2.1.8.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	48
2.1.8.2 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	50
2.1.8.3 Manfaat Kinerja Pegawai	51
2.1.8.4 Indikator Kinerja Pegawai	52
2.2. Penelitian Terdahulu	53
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	76
3.1. Kerangka Konseptual.....	76
3.2. Hipotesis Penelitian.....	77
BAB IV METODE PENELITIAN	83
4.1. Rancangan Penelitian.....	83
4.2. Subyek Penelitian.....	87
4.2.1 Populasi Penelitian.....	87
4.2.2 Sampel Penelitian.....	88
4.3. Variabel Penelitian	89
4.3.1 Definisi Konsep	89
4.3.2 Definisi Operasional	91
4.4. Instrumen Penelitian dan Desain Kuesioner	94
4.5. Lokasi dan Waktu Penelitian	95
4.6. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data	96
4.7. Teknik Analisis Data.....	98
4.7.1 Analisis Deskriptif	98
4.7.2 Uji Kualitas Data.....	98
4.7.3 Pengujian Hipotesis	99
BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN.....	103
5.1. Data Penelitian	103
5.1.1 Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro.....	103
5.1.2 Struktur Organisasi	104
5.1.3 Program Prioritas Dinas Kesehatan	107
5.2. Analisis dan Hasil Penelitian	109
5.2.1 Analisis Deskriptif	109
5.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	123
5.2.3 Model Struktural	133
5.3. Pembahasan.....	146
5.4. Implikasi Penelitian.....	167
5.4.1 Implikasi Teoritis	167
5.4.2 Implikasi Praktis	169
BAB VI PENUTUP	171
6.1. Simpulan	171
6.2. Saran.....	172
DAFTAR PUSTAKA	174
Lampiran	185

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jenis Pendidikan Pegawai.....	8
Tabel 1.2. Data Ketidakhadiran Apel Pegawai.....	9
Tabel 1.3. Masa Kerja Pegawai.....	9
Tabel 4.1. Data Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin.....	88
Tabel 4.2. Penilaian Skala Likert	97
Tabel 5.1. Sasaran Dinas Kesehatan Tahun 2025	103
Tabel 5.2. Uji Reliabilitas Instrumen	111
Tabel 5.3. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	111
Tabel 5.4. Karakteristik Responden berdasarkan Usia Responden	112
Tabel 5.5. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja	113
Tabel 5.6. Karakteristik Responden berdasarkan Bidang Tempat Bekerja	114
Tabel 5.7. Interval Kelas Variabel	115
Tabel 5.8. Tanggapan Responden terhadap <i>Employee Ability</i>	116
Tabel 5.9. Tanggapan Responden terhadap <i>Behaviour Control</i>	118
Tabel 5.10. Tanggapan Responden terhadap <i>Trust</i>	119
Tabel 5.11. Tanggapan Responden terhadap OCB	120
Tabel 5.12. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai.....	122
Tabel 5.13. Nilai <i>Loading Factor</i>	126
Tabel 5.14. Nilai AVE	127
Tabel 5.15. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	129
Tabel 5.16. Nilai <i>Composite Reliability</i>	130
Tabel 5.17. Nilai <i>Cross Loading</i>	132
Tabel 5.18. <i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	134
Tabel 5.19. Nilai <i>R-Square</i>	135
Tabel 5.20. Nilai <i>Effect Size</i> atau <i>f-square</i>	136
Tabel 5.21. Hasil <i>Bootstrapping Direct Effect</i>	139
Tabel 5.22. Hasil <i>Bootstrapping Indirect Effect</i>	144

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual	76
Gambar 5.1. Skema Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Bojonegoro	106
Gambar 5.2. Kerangka Model Penelitian	125
Gambar 5.3. Model Penelitian antar Variabel Eksogen dan Endogen	138

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	185
Lampiran 2. Hasil SPSS Tanggapan Responden terhadap Pernyataan	190
Lampiran 3. Hasil SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	192
Lampiran 4. Hasil Analisis SEM PLS	195
Lampiran 5. Surat Permohonan Ijin Penelitian	200
Lampiran 6. Surat Jawaban Ijin Penelitian Instansi	201
Lampiran 7. Surat Keterangan Objek Penelitian	202
Lampiran 8. Kartu Bimbingan	203
Lampiran 9. Turnitin	205