

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan uraian mengenai konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Kajian pustaka sebagai dasar dalam menyusun kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

2.1.1. Kajian Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu adalah bagian dari penelitian pustaka yang membahas temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan subjek yang diteliti. Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Sebagai bahan pertimbangan penelitian, peneliti memilih tiga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh tiga peneliti diantaranya:

1) Penelitian Pangarso dan Susanti (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh **Pangarso dan Susanti (2016)** dengan judul *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan kerja, maka

semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada fokus penelitian yang sama yaitu membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian dan variabel yang digunakan. Penelitian terdahulu lebih menekankan pada disiplin kerja secara umum, sedangkan penelitian ini secara khusus menitikberatkan pada disiplin kehadiran sebagai salah satu bentuk disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung.

2) Penelitian Ekhsan (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh **Ekhsan (2019)** dengan judul “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti mengenai disiplin kerja sebagai faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai serta menggunakan pendekatan kuantitatif dalam proses analisis data..

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada jumlah variabel penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti hanya memfokuskan pada satu variabel independen yaitu **disiplin kehadiran** terhadap kinerja pegawai

1) Penelitian Fajri, Amelya dan Suworo (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh **Fajri, Amelya, dan Suworo (2022)** dengan judul “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Applicad*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang rendah.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada objek penelitian dan variabel yang digunakan. Penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan swasta yaitu PT Indonesia Applicad dengan dua variabel independen, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti

berfokus pada instansi pemerintahan yaitu **Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung** dengan variabel disiplin kehadiran sebagai variabel independent.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1.	Pangars o & Susanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Teori Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2017) dan Teori Kinerja menurut Robbins & Judge (2017)	Kuantitatif	Deskriptif	Analisis regresi linear
2.	Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Teori Motivasi Maslow (1943) dan Teori Disiplin Kerja Hasibuan (2017)	Kuantitatif	Deskriptif	Analisis Regresi Linear Berganda.
3.	Fajri, Amelya & Suworo (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Applicad	Teori Kepuasan Kerja Robbins & Judge (2017) dan Teori Disiplin Kerja Sutrisno (2016)	Kuantitatif	Deskriptif	Analisis Regresi Linear Berganda.

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan objek yang dikaji oleh peneliti, maka judul penelitian yang diangkat oleh peneliti yaitu “Pengaruh Disiplin Kehadiran terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung”. Meskipun beberapa penelitian sebelumnya telah membahas mengenai disiplin kerja dan kinerja pegawai di berbagai organisasi, baik pada instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, namun belum terdapat penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh disiplin kehadiran terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung.

Penelitian sebelumnya lebih memfokuskan pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara umum atau menggabungkannya dengan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada organisasi atau instansi yang berbeda, sehingga belum secara khusus menyoroti bagaimana disiplin kehadiran pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah, khususnya di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung.

Peneliti mengkaji permasalahan yang lebih memfokuskan pada pengaruh disiplin kehadiran terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan dimensi kinerja menurut Robbins dan Judge (2017) yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana disiplin kehadiran pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung.

Oleh karena itu, penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kehadiran terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung” diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kehadiran dan kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah, serta memberikan gambaran mengenai pentingnya penerapan disiplin kehadiran dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.2. Kajian Administrasi

Teori Administrasi Publik, khususnya konsep *good governance* yang dikembangkan oleh *United Nations Development Programme* (UNDP) dan *World Bank*. Teori ini menegaskan bahwa penyelenggaraan pemerintahan yang baik harus memenuhi prinsip-prinsip akuntabilitas, transparansi, efektivitas, efisiensi, dan *rule of law*. Dalam konteks penelitian ini, kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh disiplin kehadiran merupakan salah satu manifestasi konkret dari prinsip akuntabilitas dan efektivitas dalam tata kelola organisasi publik. Disiplin kehadiran, sebagai bagian dari tata kelola SDM aparatur, berkontribusi pada tegaknya *rule of law* di lingkungan birokrasi dan mendukung tercapainya pelayanan publik yang berkualitas yang merupakan tujuan utama *good governance*. Nicholas Henry mengatakan:

“administrasi publik sebagai suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, serta mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan *social*”.

David H. Rosenbloom menyatakan bahwa :

“administrasi publik merupakan pemanfaatan teori-teori serta proses-proses dari aspek manajemen, aspek politik, maupun aspek hukum untuk dapat memenuhi harapan pemerintah di bidang legislatif dan eksekutif, dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi pengaturan dan pelayanan pada masyarakat secara keseluruhan atau Sebagian”.

Pasolong menjelaskan :

“bahwa secara konseptual, administrasi publik dimaksudkan untuk lebih memahami hubungan pemerintah dengan publik serta meningkatkan responsibilitas kebijakan terhadap berbagai kebutuhan publik, dan juga melembagakan praktik-praktik manajerial agar terbiasa melaksanakan suatu kegiatan dengan efektif, efisien, dan rasional”.

Amin Ibrahim mendefinisikan :

“administrasi publik sebagai seluruh upaya penyelenggaraan pemerintah yang meliputi kegiatan manajemen pemerintah yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pembangunan dengan sebuah mekanisme kerja serta dukungan sumber daya manusia”.

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa administrasi publik adalah ilmu yang mempelajari pengelolaan organisasi pemerintah secara efektif, efisien, dan rasional dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat melalui perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan publik.

2.1.3 Kajian Teori MSDM Sektor Publik

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam konteks sektor publik.

Teori MSDM memandang pegawai sebagai aset strategis organisasi yang perlu dikelola secara optimal melalui fungsi-fungsi manajemen, termasuk pengendalian disiplin (*reward dan punishment*), penilaian kinerja, serta pengembangan kapasitas. Dalam organisasi publik, fungsi pengendalian disiplin diwujudkan melalui regulasi formal seperti PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, sistem absensi online, dan mekanisme reward-punishment yang terstruktur. Teori MSDM ini

menjembatani *grand theory good governance* dengan fokus penelitian yang lebih operasional, yaitu bagaimana disiplin kehadiran sebagai salah satu instrumen pengendalian SDM mempengaruhi kinerja individu pegawai.

2.1.4 Kajian Operasional Teori

Teori Operasional yang digunakan langsung dalam pengukuran variabel penelitian ini adalah teori disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) untuk variabel disiplin kehadiran (X), dan teori kinerja pegawai menurut Robbins dan Judge (2017) untuk variabel kinerja pegawai (Y). Kedua teori operasional ini dipilih karena relevansinya dengan konteks organisasi pemerintahan dan kemampuannya untuk dioperasionalisasikan menjadi indikator yang terukur secara empiris melalui instrumen kuesioner.

2.1.4.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam suatu organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan serta norma yang berlaku di lingkungan organisasi.

Menurut **Hasibuan (2017)**, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Sementara itu, **Sutrisno (2016)** menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada dalam

organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017), tujuan dari disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Selain itu, disiplin kerja juga bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang tertib, teratur, dan kondusif.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, antara lain:

- 1) Keteladanan Pemimpin
- 2) Keadilan dalam organisasi
- 3) Pengawasan yang efektif
- 4) Ketegasan dalam pemberian sanksi
- 5) Hubungan kerja yang harmonis

Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2017)** indikator disiplin kerja meliputi:

- 1) Kehadiran pegawai
- 2) Kepatuhan terhadap peraturan kerja

- 3) Ketaatan terhadap standar kerja
- 4) Kewaspadaan dalam bekerja
- 5) Etika kerja

2.1.4.2 Disiplin Kehadiran

Disiplin kehadiran merupakan bagian dari disiplin kerja yang berkaitan dengan tingkat kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja. Kehadiran pegawai yang baik menunjukkan adanya tanggung jawab serta komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017), tingkat kehadiran pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kedisiplinan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kehadiran yang baik akan hadir tepat waktu, mematuhi jam kerja, serta jarang melakukan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas.

Disiplin kehadiran memiliki peranan penting dalam menunjang kelancaran kegiatan organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi cenderung lebih produktif dan mampu melaksanakan tugas dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Dengan demikian, disiplin kehadiran dapat diartikan sebagai tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang tercermin dari kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, serta rendahnya tingkat ketidakhadiran.

Indikator Disiplin Kehadiran

Adapun indikator disiplin kehadiran dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja

- 2) Kepatuhan terhadap jam kerja
- 3) Tingkat kehadiran pegawai
- 4) Minimnya ketidakhadiran tanpa alasan

2.1.4.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- 1) Kemampuan kerja
- 2) Motivasi kerja
- 3) Disiplin kerja
- 4) Lingkungan kerja
- 5) Kepemimpinan

Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan proses untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

2.1.4.4 Dimensi Kinerja Pegawai Menurut Robbins dan Judge (2017)

Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja pegawai menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh **Robbins dan Judge (2017)**, yaitu:

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan tingkat ketelitian, kerapian, serta kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

- 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu.

- 3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2.1.4.5 Pengaruh Disiplin Kehadiran terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kehadiran dan kinerja pegawai merupakan dua variabel yang memiliki keterkaitan yang erat dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi pemerintah. Beberapa ahli telah mengemukakan pandangan mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan demikian, pegawai yang memiliki disiplin kehadiran yang tinggi ditandai dengan ketepatan waktu datang, kepatuhan jam kerja, dan minimnya ketidakhadiran akan mampu memanfaatkan waktu kerja secara penuh dan optimal untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Sejalan dengan hal tersebut, Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa salah satu faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Pegawai yang hadir secara konsisten dan tepat waktu memiliki kesempatan lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik, memenuhi target kuantitas kerja, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

Dalam perspektif Robbins dan Judge (2017), kinerja yang tinggi yang meliputi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu hanya dapat

dicapai apabila pegawai memiliki waktu kerja yang cukup dan dimanfaatkan secara produktif. Ketidakhadiran dan keterlambatan yang berulang secara langsung mengurangi total jam kerja efektif, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap seluruh dimensi kinerja tersebut.

Penelitian empiris juga mendukung hubungan ini. Pangarso dan Susanti (2016) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. Ekhsan (2019) menemukan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula Fajri, Amelya, dan Suworo (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kehadiran sebagai salah satu bentuk konkret dari disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin kehadiran pegawai, maka semakin besar peluang pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal, baik dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh

karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat berjalan dengan baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Salah satu bentuk disiplin kerja yang penting dalam organisasi adalah disiplin kehadiran. Disiplin kehadiran berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan waktu kerja, seperti ketepatan waktu datang ke tempat kerja, kepatuhan terhadap jam kerja, serta tingkat kehadiran pegawai.

Disiplin kehadiran memiliki peranan penting dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang baik akan memiliki waktu kerja yang lebih optimal untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, tingkat ketidakhadiran yang tinggi dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan serta menurunkan produktivitas kerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Dimensi tersebut menunjukkan sejauh mana pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang

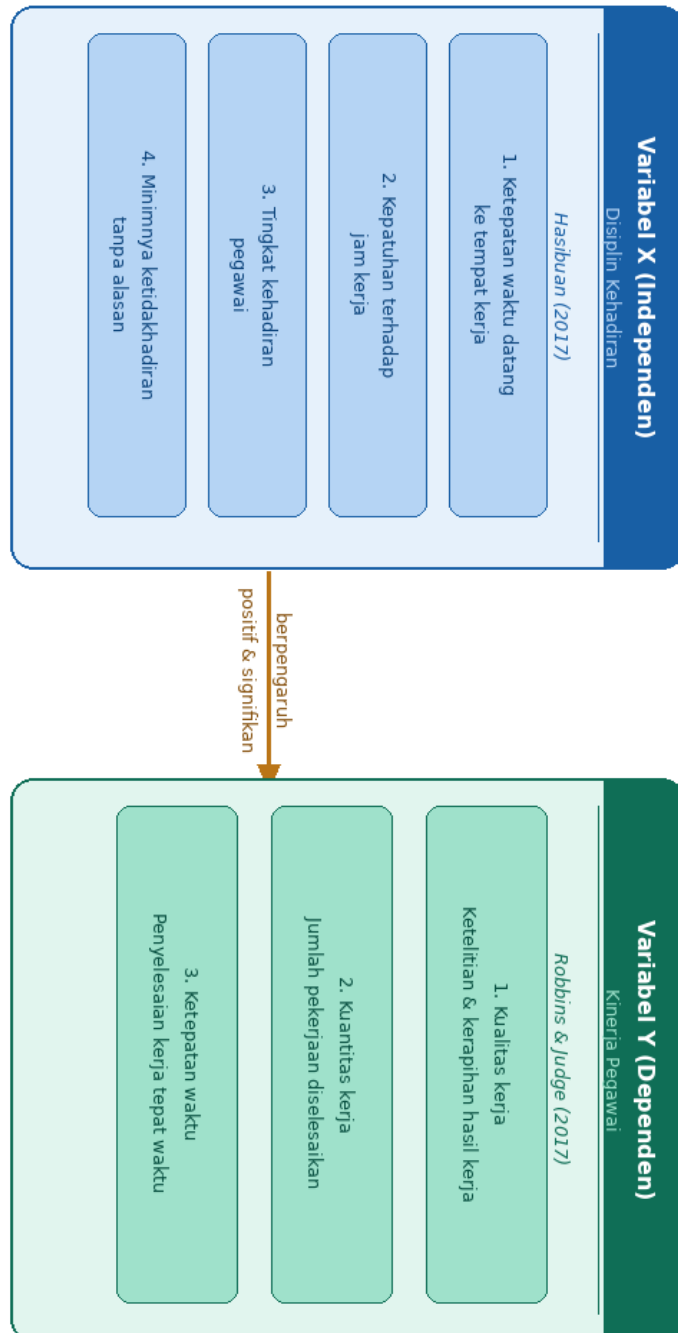
berkualitas, menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah tertentu, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa disiplin kehadiran memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Semakin baik disiplin kehadiran pegawai, maka semakin besar kemungkinan pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti ingin menganalisis pengaruh disiplin kehadiran terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung.

Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, disiplin kehadiran diduga memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Disiplin kehadiran dalam penelitian ini diukur melalui empat indikator menurut Hasibuan (2017), yaitu ketepatan waktu datang ke tempat kerja, kepatuhan terhadap jam kerja, tingkat kehadiran pegawai, serta minimnya ketidakhadiran tanpa alasan. Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui tiga indikator menurut Robbins & Judge (2017), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Pegawai yang memiliki disiplin kehadiran yang baik cenderung menunjukkan konsistensi dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, disiplin kehadiran diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk memperjelas hubungan antara kedua variabel tersebut, kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah oleh Peneliti (2026)

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu diuji secara empiris melalui pengumpulan dan analisis data. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan arah analisis serta menjadi dasar pengambilan keputusan statistik.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama, yaitu disiplin kehadiran sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Disiplin kehadiran diukur menggunakan empat indikator menurut Hasibuan (2017), yaitu ketepatan waktu datang ke tempat kerja, kepatuhan terhadap jam kerja, tingkat kehadiran pegawai, dan minimnya ketidakhadiran tanpa alasan. Sementara itu, kinerja pegawai diukur menggunakan tiga dimensi menurut Robbins dan Judge (2017), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin kehadiran yang baik akan hadir tepat waktu, mematuhi jam kerja, dan meminimalisir ketidakhadiran sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Pangarso dan Susanti (2016) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai, serta penelitian Ekhsan (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi disiplin kehadiran pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₀ : Disiplin kehadiran tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung.

H₁ : Disiplin kehadiran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung.