

ANALISIS PERBEDAAN TINGKAT DISIPLIN WAKTU KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN GENDER (Studi Kasus Bawaslu Provinsi Kalimantan Barat)

Siti Fatimah^{1*}, Raventino²

^{1,2}Program Studi Matematika, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas
Tanjungpura

*Correspondance author: h1011221036@student.untan.ac.id

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of analyzing the differences in work-time discipline levels based on gender among Civil Servants (PNS) at the Election Supervisory Agency (Bawaslu) of West Kalimantan Province. Work-time discipline is considered a key indicator that is essential for assessing the effectiveness and professionalism of employees, particularly in government institutions that are expected to deliver optimal and high-quality public services. This research employed a comparative quantitative method involving 14 employees as the sample, selected through total sampling (saturated sampling). The data were obtained from employee attendance records covering the period from August to September 2025, using two main indicators: arriving on time (MWT) and leaving on time (PTW). The normality test results indicated that the MWT data were normally distributed, while the PTW data were not. Consequently, the Independent Samples T-Test was used for the MWT indicator and the Mann–Whitney U-Test for the PTW indicator. The results showed that the significance values for both indicators were greater than 0.05, indicating no significant difference between male and female employees in terms of work-time discipline. These findings suggest that gender does not have a significant effect on work-time discipline, both in terms of punctuality in arriving and leaving work among employees at Bawaslu of West Kalimantan Province.

Keywords: Work Time Discipline, Gender, T-test, Mann-Whitney U

ABSTRAK

Studi ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis perbedaan tingkat disiplin waktu kerja berdasarkan gender di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Provinsi Kalimantan Barat. Aspek kedisiplinan waktu kerja dinilai sebagai sebuah indikator kunci yang sangat esensial untuk menilai sejauh mana efektivitas kerja serta tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh seorang pegawai, terlebih lagi dalam konteks instansi pemerintahan yang memiliki tuntutan tinggi untuk memberikan pelayanan publik yang optimal dan berkualitas bagi masyarakat. Studi ini menerapkan metode kuantitatif komparatif dengan melibatkan 14 orang pegawai sebagai sampel, yang diambil secara keseluruhan (sampling jenuh). Data penelitian diperoleh dari rekapitulasi absensi pegawai selama bulan Agustus hingga September 2025, dengan dua indikator utama yaitu masuk tepat waktu (MWT) dan pulang tepat waktu (PTW). Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data MTW berdistribusi normal, sedangkan data PTW tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis dilakukan dengan menggunakan *Independent Samples T-Test* untuk indikator MTW dan *Mann-Whitney U-Test* untuk indikator PTW. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada kedua indikator > dari 0,05, sehingga tidak terdapat perbedaan yang signifikan diantara tingkat kedisiplinan waktu kerja pegawai laki-laki dan perempuan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat disiplin waktu kerja, baik dari segi ketepatan waktu masuk kerja dan pulang kerja pegawai di lingkungan Bawaslu Provinsi Kalimantan Barat.

Kata Kunci: Disiplin waktu kerja, gender, T-test, Mann-Whitney U



ARTICLE INFO

Submission received: 04 November 2025

Accepted: 30 December 2025

Revised: 15 December 2025

Published: 31 December 2025

Available on: <https://doi.org/10.32493/sm.v7i3.54511>

StatMat: Jurnal Statistika dan Matematika is licenced under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan individu yang dapat berkontribusi secara optimal dalam melaksanakan berbagai fungsi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting yang memastikan setiap anggota organisasi mampu bekerja secara efisien dan selaras dengan arah serta sasaran yang sudah direncanakan berjalan secara efisien (Kusuma & Handayani, 2025). Dalam konteks tersebut, kedisiplinan menjadi aspek mendasar yang mencerminkan kemampuan individu untuk menaati peraturan dan berperilaku sesuai standar kerja yang berlaku. Tingkat kedisiplinan pegawai berpengaruh langsung terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta menjaga kualitas kinerja birokrasi (Fatmadewi, 2022).

Dalam lingkup pelayanan publik, pegawai pemerintahan memiliki tanggung jawab moral dan profesional untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Rendahnya kedisiplinan aparatur sipil negara dapat menurunkan kualitas pelayanan publik dan berdampak pada citra negatif terhadap instansi pemerintah (Yulisda & Zuripal, 2024). Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi fondasi utama dalam peningkatan efektivitas dan produktivitas organisasi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan publik secara profesional. Kedisiplinan ini menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana efektivitas kerja dan profesionalisme seorang pegawai dapat terwujud.

Salah satu bentuk disiplin kerja yang sangat penting adalah disiplin waktu kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap ketentuan jam masuk dan jam pulang kantor sesuai aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan waktu kerja menunjukkan sejauh mana pegawai mampu mengelola tanggung jawab secara terukur terhadap tugas pokok dan fungsinya. Tingginya tingkat disiplin waktu kerja tidak hanya menggambarkan profesionalitas individu, tetapi juga mendukung efisiensi operasional organisasi. Sebaliknya, rendahnya kedisiplinan waktu kerja dapat menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian tujuan instansi (Fatmadewi, 2022).

Tanpa adanya pengendalian perilaku kerja yang diatur melalui disiplin, organisasi akan sulit mencapai tujuannya karena perilaku manusia cenderung bebas dan tidak teratur (Rahmawati dkk., 2016). Dalam praktiknya, tingkat kedisiplinan pegawai bisa diakibatkan karena berbagai hal, salah satunya adalah perbedaan karakteristik individu seperti gender. Pria dan wanita memang berbeda secara fisik dan biologis, namun perbedaan gender juga terbentuk melalui konstruksi sosial yang berubah sesuai konteks budaya dan peran masyarakat. Oleh karena itu, gender menjadi variabel penting untuk dikaji karena dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan tingkat kedisiplinan seseorang di tempat kerja.

Selain faktor gender, kedisiplinan waktu kerja juga dapat dipengaruhi oleh aspek lingkungan kerja seperti kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, serta pengawasan manajerial. Lingkungan kerja yang kondusif dan adanya keteladanan dari



atasan dapat menumbuhkan kesadaran disiplin secara internal pada diri pegawai. Namun, apabila sistem kerja longgar dan pengawasan tidak berjalan optimal, maka kedisiplinan cenderung menurun meskipun aturan telah ditetapkan. Artinya, disiplin tidak hanya merupakan hasil kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga refleksi dari iklim organisasi yang diciptakan oleh manajemen.

Dalam suatu organisasi, kedisiplinan waktu kerja memiliki makna strategis karena berhubungan langsung dengan efisiensi pelayanan dan akuntabilitas kinerja pemerintah. Pegawai negeri sipil dituntut untuk menjadi teladan bagi masyarakat dalam hal kedisiplinan, etika kerja, dan tanggung jawab profesional. Oleh sebab itu, pemerintah telah menetapkan berbagai kebijakan kedisiplinan melalui peraturan seperti Peraturan Pemerintah No 94 Th 2021 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang menegaskan pentingnya kepatuhan terhadap jam kerja sebagai bentuk komitmen terhadap pelayanan publik. Implementasi kebijakan tersebut menjadi tolok ukur untuk menilai sejauh mana ASN mampu menjalankan tugas sesuai nilai-nilai dasar ASN, yaitu integritas, profesionalitas, dan akuntabilitas.

Beberapa teori mendasari keterkaitan gender dan disiplin kerja. Person-centered theory menjelaskan bahwa perilaku laki-laki dan perempuan terbentuk melalui proses sosialisasi yang berbeda, sedangkan bias-centered theory menyoroti adanya persepsi bias bahwa tindakan pendisiplinan oleh perempuan dianggap kurang efektif dibandingkan laki-laki. Sementara itu, role congruity theory menegaskan bahwa efektivitas perilaku kerja meningkat apabila individu bertindak sesuai peran gender yang diharapkan oleh masyarakat. Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat stereotip sosial terkait peran gender, secara empiris tidak selalu ditemukan perbedaan signifikan dalam tingkat kedisiplinan diantara laki-laki dan perempuan (Rahmawati dkk., 2016).

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang konsisten dengan pandangan tersebut. Rahmawati (2016) menunjukkan bahwa tidak menunjukkan perbedaan yang bermakna diantara pegawai laki-laki dan perempuan di Universitas Jember dalam hal motivasi kerja, tingkat stres, maupun kedisiplinan kerja. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Dunggio (2023) yang menganalisis kepuasan kerja berdasarkan karakteristik individu di PT Aditya Mandiri Sejahtera dan menemukan bahwa gender tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja. Meskipun demikian, kedua penelitian tersebut dilakukan dalam konteks organisasi yang berbeda dengan instansi pemerintahan, sehingga perlu kajian lebih lanjut pada lingkungan kerja publik yang memiliki sistem dan budaya berbeda.

Selain itu, hasil penelitian terdahulu menegaskan bahwa faktor gender cenderung tidak menjadi penentu tunggal dalam perilaku kedisiplinan, melainkan berinteraksi dengan faktor-faktor lain seperti beban kerja, motivasi, dan lingkungan sosial. Dalam konteks pekerjaan yang menuntut tanggung jawab tinggi dan tekanan waktu, perbedaan persepsi diantara pegawai pria dan wanita dapat muncul, namun tidak selalu berimplikasi pada perbedaan disiplin kerja yang nyata. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dalam konteks pemerintahan menjadi penting untuk melihat apakah pola tersebut konsisten di sektor publik yang diatur secara ketat oleh norma dan peraturan kedisiplinan.

Dalam konteks aparatur pemerintahan, Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) Provinsi Kalimantan Barat memiliki fungsi strategis dalam mengawasi seluruh tahapan penyelenggaraan pemilihan umum di wilayah provinsi. Sebagai lembaga yang menjaga integritas demokrasi, Bawaslu dituntut memiliki aparatur yang disiplin, profesional, dan



berintegritas tinggi. Tugas pengawasan yang menuntut ketepatan waktu, ketelitian, dan koordinasi lintas lembaga menjadikan disiplin waktu kerja sebagai faktor penting dalam menjaga efektivitas organisasi. Namun, masih ditemukan variasi tingkat ketepatan waktu pegawai dalam hadir maupun meninggalkan kantor, yang berpotensi memengaruhi kinerja dan kualitas pelayanan publik.

Situasi tersebut mendorong perlunya penelitian yang menganalisis apakah perbedaan gender turut memengaruhi tingkat disiplin waktu kerja di lingkungan Bawaslu Provinsi Kalimantan Barat. Kajian ini penting karena bisa memaparkan gambaran empiris mengenai sejauh mana faktor gender berperan dalam membentuk perilaku disiplin pegawai negeri sipil, khususnya pada lembaga pengawasan pemilu yang memiliki beban kerja tinggi dan tuntutan profesionalisme yang ketat. Berlandaskan penjelasan sebelumnya, hipotesis pada studi ini yakni tidak menunjukkan perbedaan disiplin waktu kerja diantara pegawai pria dan pegawai wanita di Bawaslu Provinsi Kalimantan Barat.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Untuk mengidentifikasi perbedaan maupun kesamaan diantara variabel yang diteliti, dipakai pendekatan kuantitatif komparatif yang memungkinkan peneliti membandingkan dua atau lebih kelompok berdasarkan variabel tertentu (Aida dkk., 2025). Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kesesuaiannya dengan tujuan peneliti, yaitu menganalisis perbedaan tingkat kedisiplinan waktu kerja diantara pegawai laki-laki dan perempuan di lingkungan Bawaslu Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian kuantitatif dipandang mampu memberikan hasil yang faktual dan terukur, karena data yang dipakai berbentuk angka dan diolah menggunakan metode statistik.

Secara operasional, studi ini berupaya menggambarkan perbedaan perilaku kedisiplinan waktu kerja berdasarkan jenis kelamin tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian. Karena peneliti tidak memberikan perlakuan khusus terhadap objek penelitian, melainkan hanya mengamati dan menganalisis data yang sudah ada secara sistematis, maka studi ini bersifat non-eksperimental.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Studi ini memanfaatkan data sekunder, yakni informasi yang sudah tersedia sebelumnya dan dikumpulkan dari sumber terdokumentasi. Data yang dipakai berasal dari rekap absensi pegawai Bawaslu Provinsi Kalimantan Barat selama periode Agustus hingga September 2025. Catatan absensi tersebut mencerminkan tingkat kehadiran pegawai setiap hari dalam lingkungan kerja instansi. Sistem absensi menghasilkan data mengenai waktu kedatangan dan kepulangan pegawai yang bekerja, serta mencatat status ketidakhadiran seperti alpa, izin, sakit, atau cuti.

Penggunaan data sekunder dinilai efektif karena mampu menggambarkan kondisi nyata kedisiplinan pegawai tanpa harus melakukan pengamatan langsung di lapangan. Selain itu, data absensi bersifat autentik dan terekam otomatis melalui sistem kehadiran instansi, sehingga meminimalkan potensi kesalahan subjektif dalam proses pengumpulan data.

2.3 Variabel dan Populasi Penelitian

Populasi dalam studi ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Bawaslu Provinsi Kalbar, yang berjumlah 14 orang. Gender dan Disiplin Waktu Kerja merupakan dua variabel utama dalam studi ini, dimana Gender sebagai variabel bebas dan Disiplin Waktu Kerja sebagai variabel terikat.

- 1) Gender terbagi menjadi dua kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan.
- 2) Disiplin Waktu Kerja diukur berdasarkan dua indikator: (a) Masuk Tepat Waktu (MTW) yaitu tingkat kedisiplinan pegawai dalam hadir dan memulai aktivitas kerja sesuai jam yang sudah ditetapkan instansi, dan (b) Pulang Tepat Waktu (PTW) yaitu tingkat kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan jam kerja sesuai ketentuan tanpa meninggalkan kantor sebelum waktu kerja berakhir.

Tabel 1. Rekap absensi pegawai bulan Agustus-September 2025

Laki-Laki			Perempuan		
No	MTW	PTW	No	MTW	PTW
1	42	41	1	41	42
2	41	42	2	42	34
3	37	38	3	37	42
4	38	42	4	42	42
5	35	42	5	35	42
6	42	34	6	41	42
7	30	41			
8	36	41			

2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam studi ini memiliki tujuan guna melakukan pengujian perbedaan dua kelompok independen, yaitu pegawai laki-laki dan pegawai perempuan, studi ini dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan yang berarti dalam tingkat kedisiplinan terhadap waktu kerja. Sebelum analisis utama dilakukan, peneliti melaksanakan tahap pra-analisis guna memastikan bahwa data yang dipakai memenuhi prasyarat statistik. Langkah awal tersebut mencakup pengujian normalitas untuk menilai pola distribusi data serta uji homogenitas varians yang berfungsi memverifikasi keseragaman varians antar kelompok yang dianalisis. Kedua pengujian awal tersebut penting agar hasil analisis yang diperoleh bersifat valid dan dapat diinterpretasikan secara tepat.

Studi ini memakai uji *Shapiro-Wilk* untuk menilai normalitas data karena jumlah sampel kurang dari 50. Setelah itu, *Levene Test* dipakai guna menguji kesamaan varians antar kelompok. Hasil kedua uji pendahuluan tersebut menjadi acuan dalam memilih metode statistik utama: uji parametrik dipakai bila data memenuhi asumsi normalitas dan homogenitas, sedangkan uji nonparametrik diterapkan jika salah satu asumsi tidak terpenuhi.

Apabila data berdistribusi normal dan memiliki varians yang homogen, analisis dilakukan menggunakan *Independent Samples T-Test* sebagai pendekatan parametrik untuk menguji perbedaan rata-rata antar kelompok. Namun, apabila data tidak

berdistribusi normal atau tidak memenuhi asumsi homogenitas, maka analisis dilanjutkan dengan uji *Mann-Whitney U*, yang merupakan alternatif non-parametrik dari uji t. Kedua uji ini dipilih karena sama-sama dipakai untuk membandingkan dua kelompok independen, namun dengan asumsi dasar yang berbeda. Dengan demikian, pemilihan metode analisis dilakukan secara rasional berdasarkan karakteristik data yang diperoleh dari hasil pra-pengujian (Dunggio dkk., 2023).

Seluruh proses analisis data dilangsungkan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS *Statistics* versi 27 untuk memastikan keakuratan perhitungan serta efisiensi dalam pengolahan data. Studi ini menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05, yang berarti tingkat kepercayaan analisis adalah 95%. Nilai signifikansi (*p-value*) dipakai sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Jika nilainya di bawah 0,05, berarti terdapat perbedaan yang nyata di antara dua kelompok. Namun, bila nilainya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa perbedaan tersebut tidak signifikan. Hasil analisis statistik kemudian dimanfaatkan untuk menguji hipotesis, yaitu menilai apakah ada perbedaan berarti dalam kedisiplinan waktu kerja di antara karyawan pria dan wanita.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas dan Homogenitas

Langkah awal dalam analisis inferensial adalah melakukan pengujian terhadap asumsi dasar statistik, yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Kedua uji ini penting dilangsungkan guna menentukan jenis uji statistik yang tepat, apakah menggunakan metode parametrik atau nonparametrik, agar hasil analisis yang didapat bersifat valid dan dapat diandalkan.

1) Uji Normalitas

Studi ini menggunakan uji *Shapiro-Wilk* karena jumlah sampel kecil ($n < 50$), dengan hipotesis bahwa data absensi pegawai berdistribusi normal atau tidak normal. Dasar pengambilan keputusan ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) pada taraf kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil uji normalitas data menggunakan uji *Shapiro-Wilk*.

Variabel	Indikator	Gender	<i>Test of Normality Shapiro-Wilk</i>		
			<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
Disiplin	MTW	Laki-laki	0.919	8	0.420
		Perempuan	0.804	6	0.064
Waktu Kerja	PTW	Laki-laki	0.719	8	0.004
		Perempuan	0.496	6	< 0.001

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 2, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk indikator MTW (Masuk Tepat Waktu), baik pada kelompok laki-laki (0,420) maupun perempuan (0,064) $> 0,05$. Maka H_0 diterima dan data berdistribusi normal. Sebaliknya, untuk indikator PTW (Pulang Tepat Waktu), nilai signifikansi pada kelompok laki-laki (0,004) dan perempuan ($< 0,001$) $< 0,05$, H_0 ditolak. Dengan demikian, data pada indikator PTW tidak berdistribusi normal.

Perbedaan distribusi ini dapat dijelaskan oleh karakteristik perilaku kedisiplinan pegawai. Distribusi normal pada indikator MTW menunjukkan bahwa kebiasaan hadir tepat waktu relatif seragam di antara pegawai. Hal ini bisa terjadi karena jam masuk kantor lebih mudah diawasi melalui sistem absensi elektronik, serta adanya sanksi atau pengawasan langsung dari atasan yang membuat variasi kehadiran tidak terlalu besar.

Sebaliknya, pada indikator PTW, distribusi data yang tidak normal mengindikasikan adanya variasi besar dalam waktu kepulangan. Faktor-faktor seperti perbedaan beban kerja, fleksibilitas tugas, kegiatan tambahan setelah jam kerja, atau tanggung jawab administratif yang tidak merata dapat memengaruhi waktu pegawai meninggalkan kantor. Akibatnya, sebagian pegawai pulang lebih awal atau lebih lambat dari jadwal resmi, sehingga pola data menjadi tidak simetris dan keluar dari distribusi normal.

2) Uji Homogenitas

Pengujian dilakukan dengan *Levene's Test*, dengan hipotesis sebagai berikut, H_0 : Varians antar kelompok homogen, H_1 : Varians antar kelompok tidak homogen. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi dengan taraf kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji homogenitas disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil uji homogenitas data menggunakan uji *Levene*.

Variabel	Indikator	Test of Homogeneity		
		Base on	Levene statistic	Sig.
Disiplin Waktu Kerja	MTW	Base on mean	0.403	0.537
		Base on median	0.745	0.405
	PTW	Base on mean	0.024	0.881
		Base on median	0.038	0.85

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 27, 2025

Dari hasil uji *Levene* terlihat bahwa nilai signifikansi pada indikator MTW sebesar 0,537 dan pada indikator PTW sebesar 0,881, yang keduanya $>$ dari 0,05. Artinya, H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa varians data diantara kelompok laki-laki dan perempuan bersifat homogen pada kedua indikator.

Temuan ini menunjukkan bahwa penyebaran data dalam masing-masing kelompok relatif serupa, sehingga tidak menunjukkan perbedaan besar dalam tingkat keragaman kedisiplinan antar gender. Kondisi homogenitas ini mengindikasikan bahwa faktor perbedaan jenis kelamin tidak secara langsung memengaruhi sebaran nilai kedisiplinan, meskipun rata-rata skor atau pola perilakunya mungkin berbeda.

3) Implikasi Hasil Uji Normalitas dan Homogenitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dan homogenitas, diketahui bahwa data pada indikator MTW berdistribusi normal dan memiliki varians yang homogen, sedangkan pada indikator PTW data tidak berdistribusi normal meskipun variansnya homogen. Oleh karena itu, pemilihan metode uji dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu uji parametrik (*Independent Samples T-Test*) dipakai untuk indikator MTW, karena memenuhi asumsi normalitas dan homogenitas. Dan uji nonparametrik (*Mann-Whitney U-Test*) diterapkan pada indikator PTW, karena data tidak memenuhi asumsi normalitas meskipun

variannya homogen.

Pendekatan kombinatorik ini memastikan bahwa hasil pengujian hipotesis yang dilakukan memiliki tingkat keakuratan tinggi dan sesuai dengan karakteristik distribusi data yang diperoleh dari lapangan.

3.2 Uji Perbedaan Disiplin Waktu Kerja

Analisis perbedaan disiplin waktu kerja dilakukan dengan membandingkan dua kelompok independen, yaitu pegawai laki-laki dan perempuan. Pengujian dilakukan pada dua indikator utama, yaitu Masuk Tepat Waktu (MTW) dan Pulang Tepat Waktu (PTW). Masing-masing indikator diuji menggunakan metode statistik yang berbeda sesuai dengan hasil uji asumsi sebelumnya, uji t independen (Independent Samples T-Test) untuk indikator MTW yang berdistribusi normal, dan uji Mann–Whitney U-Test untuk indikator PTW yang tidak berdistribusi normal.

Hipotesis dalam studi ini dirumuskan sebagai berikut:

Untuk indikator MTW:

H_{01} : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan diantara rata-rata ketepatan waktu masuk kerja pegawai laki-laki dan pegawai perempuan.

H_{11} : Terdapat perbedaan yang signifikan diantara rata-rata ketepatan waktu masuk kerja pegawai laki-laki dan pegawai perempuan.

Untuk indikator PTW:

H_{02} : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan diantara rata-rata ketepatan waktu pulang kerja pegawai laki-laki dan pegawai perempuan.

H_{12} : Terdapat perbedaan yang signifikan diantara rata-rata ketepatan waktu pulang kerja pegawai laki-laki dan pegawai perempuan.

Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada taraf signifikansi (α) = 0,05. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan jika Sig. > 0,05 maka H_0 diterima.

1) Uji Beda Pada Indikator MTW

Independent Samples T-Test dilakukan untuk menguji apakah terdapat perbedaan rata-rata ketepatan waktu masuk kerja (MTW) diantara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan. Uji ini dipakai karena kedua kelompok data bersifat independen dan telah memenuhi asumsi kenormalan. Hasil uji t disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil uji beda menggunakan uji *Independent Sample T-Test*

Variabel	Indikator	Gender	N	Mean	SD	t	df	Sig.(2-tailed)
Disiplin Waktu Kerja	MTW	Laki-laki	8	37.625	4.1	-1.031	12	0.323
		Perempuan	6	39.667	2.9			

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 27, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai rata-rata ketepatan waktu masuk kerja untuk pegawai laki-laki adalah 37,625, sedangkan untuk pegawai perempuan sebesar 39,667. Nilai t-hitung = -1,031 dengan df = 12 dan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) = 0,323. Nilai signifikansi tersebut > dari taraf signifikansi 0,05, sehingga hipotesis nol

(H_0) tidak dapat ditolak.

Dengan demikian, berdasarkan hasil *Independent Samples T-Test*, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik diantara rata-rata ketepatan waktu masuk kerja pegawai laki-laki dan perempuan. Meskipun secara deskriptif pegawai perempuan memiliki rata-rata ketepatan waktu masuk kerja yang sedikit lebih tinggi, perbedaan tersebut belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Misalnya, baik pegawai laki-laki maupun perempuan memiliki jam kerja dan sistem absensi yang sama, sehingga peluang keterlambatan relatif serupa.

Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor gender tidak secara langsung memengaruhi kedisiplinan waktu masuk kerja. Disiplin datang tepat waktu kemungkinan lebih dipengaruhi oleh budaya organisasi, tanggung jawab individu, serta kepatuhan terhadap aturan daripada perbedaan peran sosial laki-laki dan perempuan di tempat kerja.

2) Uji Beda Pada Indikator PTW

Untuk menguji perbedaan ketepatan waktu pulang kerja (PTW) diantara pegawai laki-laki dan perempuan, dipakai *Mann-Whitney U-Test*. Uji ini dipilih karena kedua kelompok data bersifat independen dan tidak memenuhi asumsi kenormalan, sehingga pendekatan non-parametrik lebih sesuai dipakai. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil uji beda menggunakan *Mann-Whitney U-Test*

Variabel	Indikator	Rank			Mann-Whitney U
		Gender	N	Mean Rank	
Disiplin Waktu Kerja	MTW	Laki-laki	8	6,38	0,195
		Perempuan	6	9,00	
		Total	14		

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian, nilai *mean rank* ketepatan waktu pulang kerja untuk pegawai laki-laki adalah 6,38, sedangkan untuk pegawai perempuan sebesar 9,00, dengan nilai *Asymp. Sig.* = 0,195. Karena nilai signifikansi > dari 0,05, maka H_0 tidak ditolak. Artinya, tidak terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik diantara pegawai laki-laki dan perempuan dalam hal ketepatan waktu pulang kerja.

Perbedaan kecil pada nilai rata-rata peringkat tersebut menunjukkan bahwa secara umum, pegawai perempuan cenderung sedikit lebih konsisten dalam pulang tepat waktu dibandingkan pegawai laki-laki. Namun, karena perbedaan tersebut tidak signifikan secara statistik, hal ini tidak cukup kuat untuk dijadikan dasar adanya perbedaan perilaku disiplin berdasarkan gender.

Hasil ini dapat dikaitkan dengan faktor tanggung jawab pekerjaan dan fleksibilitas waktu pulang yang mungkin bervariasi antar individu. Pegawai laki-laki dalam beberapa kasus mungkin memiliki peran tambahan yang membuat mereka perlu bekerja lebih lama, sedangkan pegawai perempuan mungkin lebih disiplin pulang tepat waktu karena faktor peran domestik di luar pekerjaan. Namun demikian, variasi tersebut tidak cukup besar untuk menghasilkan perbedaan yang signifikan secara statistik.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian data yang sudah dilakukan terhadap dua indikator disiplin waktu kerja, yaitu *Masuk Tepat Waktu (MTW)* dan *Pulang Tepat Waktu (PTW)*, diperoleh hasil yang konsisten bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan diantara pegawai laki-laki dan perempuan. Pada indikator MTW, nilai signifikansi yang diperoleh melalui *Independent Samples T-Test* sebesar $0,323 > 0,05$, sehingga H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata ketepatan waktu masuk kerja diantara pegawai laki-laki dan perempuan relatif sama. Sementara itu, pada indikator PTW, nilai signifikansi hasil uji *Mann-Whitney U-Test* sebesar $0,195 > 0,05$, yang berarti H_0 juga diterima. Dengan demikian, tidak terdapat perbedaan yang signifikan diantara ketepatan waktu pulang kerja pegawai laki-laki dan perempuan.

Secara keseluruhan, hasil studi ini menyimpulkan bahwa tingkat disiplin waktu kerja pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor gender. Baik pegawai laki-laki maupun perempuan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang sebanding, baik dalam hal datang maupun pulang kerja sesuai ketentuan jam kerja yang berlaku. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja lebih ditentukan oleh faktor-faktor lain, seperti tanggung jawab individu, budaya organisasi, dan sistem pengawasan, dibandingkan dengan perbedaan jenis kelamin.

Hasil ini juga mengindikasikan bahwa kebijakan dan mekanisme pengawasan yang diterapkan oleh instansi tempat penelitian berjalan secara adil dan konsisten bagi seluruh pegawai tanpa membedakan gender. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan aturan yang sama bagi seluruh pegawai mampu mendorong kesetaraan dalam hal disiplin waktu kerja.

Dengan tidak ditemukannya perbedaan signifikan diantara pegawai laki-laki dan perempuan, studi ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi lembaga pemerintah maupun organisasi lainnya dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada kinerja dan profesionalisme, bukan pada perbedaan gender. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel, seperti motivasi, beban kerja, dan kepemimpinan, agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida, Hermina, D., & Norlaila. (2025). Jenis Data Penelitian Kuantitatif. *AL-MANBA, Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 10(1). <https://doi.org/10.69782/almanba.v10i1.48>
- Dunggio, M., Soraya, E., Hendayana, Y., & Basofi, G. (2023). Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja (Studi Pada PT. Aditya Mandiri Sejahtera). *Kinerja*, 5(02), 235–245. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2703>
- Fatmadewi, Rr. T. (2022). Pelaksanaan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Indonesian Rural and Regional Government*, 6(2), 177–188. <https://doi.org/10.47431/jirreg.v6i2.245>
- Kusuma, F. N., & Handayani, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3),



- 3214–3234. <https://doi.org/10.62710/gdsb7j63>
- Rahmawati, P., Prihatini, D., & Krishnabudi. (2016). Analisis Gender pada Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Antara Tenaga Kependidikan Pria dan Wanita di Universitas Jember. *Universitas Jember*.
<https://repository.unej.ac.id/xmlui/handle/123456789/74071>
- Yulisda, & Zuripal. (2024). Pengaruh Locus Of Control, Work Climate, Job Description, terhadap Disiplin Kerja Pegawai dengan Gender sebagai Variabel Kontrol (Studi Kasus Ppada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I, II Dan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 4336–14353.
<https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.14797>