



Analisis Perbandingan Kemampuan Kerja antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Dinas Sosial Kabupaten Bima

Refi¹, Muhammad Badar², Kartini Aprianti³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima^{1,2,3}

*Email stiebimarefi@gmail.com; muhammadbadarbedo@gmail.com; kartinaprianti93@gmail.com

Diterima: 16-08-2026 | Disetujui: 22-08-3036 | Diterbitkan: 24-08-2026

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a significant difference in work ability between Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK) at the Bima Regency Social Service. This research was motivated by several issues related to work ability among PNS and PPPK, including limited mastery of information technology and government digital systems among some PNS, as well as difficulties among some PPPK in adapting to organizational work culture, administrative procedures, and bureaucratic mechanisms. This study employed a comparative research design. The population consisted of 69 employees, comprising 38 PNS and 31 PPPK. The sample consisted of 62 respondents, including 31 PNS and 31 PPPK. Data were collected through observation, questionnaires, and literature review. The research instrument used a Likert scale questionnaire ranging from 1 to 5. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, homogeneity testing, and a difference test using One-Way ANOVA. The results showed that all questionnaire items were valid and reliable. The average work ability score of PNS was 38.94, while the average score of PPPK was 57.29. The One-Way ANOVA results showed an F value of 3.296 with a significance value of 0.009, indicating a significant difference in work ability between PNS and PPPK at the Bima Regency Social Service. Based on the average scores, PPPK demonstrated higher work ability than PNS. Therefore, the alternative hypothesis (H_a) was accepted, while the null hypothesis (H_o) was rejected.

Keywords: Work Ability, Civil Servants (PNS), Government Employees with Work Agreements (PPPK), Bima Regency Social Service.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan yang signifikan kemampuan kerja antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan kemampuan kerja pada PNS dan PPPK, seperti keterbatasan dalam penguasaan teknologi informasi dan sistem digital pemerintahan pada sebagian PNS, serta kemampuan adaptasi terhadap budaya kerja, prosedur administrasi, dan mekanisme birokrasi pada sebagian PPPK. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian komparatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 69 pegawai, yang terdiri dari 38 PNS dan 31 PPPK. Sampel penelitian berjumlah 62 responden, terdiri dari 31 PNS dan 31 PPPK. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji homogenitas, dan uji beda menggunakan One-way ANOVA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Nilai rata-rata kemampuan kerja PNS sebesar 38,94, sedangkan PPPK

sebesar 57,29. Hasil uji One-way ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 3,296 dengan nilai signifikansi 0,009, yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan kemampuan kerja antara PNS dan PPPK pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Berdasarkan nilai rata-rata, kemampuan kerja PPPK lebih tinggi dibandingkan PNS. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Refi, R., Badar, M., & Aprianti, K. (2026). Work Ability, Civil Servants (PNS), Government Employees with Work Agreements (PPPK), Bima Regency Social Service. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 3435-3447. <https://doi.org/10.63822/sqmkfx92>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah penggerak utama kegiatan organisasi, tidak terkecuali bagi organisasi pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan sumber daya manusia yang paling utama, dan menjadi kunci dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Bestari et al., 2025). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Maharani & Badar, 2023).

Menurut Pasal 1 UU No. 5 Tahun 2014, ASN terdiri dari dua jenis pegawai yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yaitu warga negara Indonesia yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Artinya, PNS berstatus tetap, sedangkan PPPK berstatus kontrak dengan masa kerja minimal 1 tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan instansi serta penilaian kinerja (Badan Kepegawaian Negara).

ASN memiliki jenjang pangkat, jabatan, promosi, dan mutasi yang dapat berkembang sepanjang masa kerja, ASN juga bisa menduduki jabatan struktural dan fungsional. PPPK hanya dapat menduduki jabatan fungsional dan jabatan pimpinan tinggi tertentu seperti kepala dinas, kecuali pada jabatan pimpinan tinggi tertentu, memberikan fokus pada peran teknis dan operasional, tanpa jenjang kepangkatan dan promosi karier seperti PNS, hal ini dikarenakan sifat hubungan kerja PPPK yang berbasis kontrak waktu tertentu. Baik PNS maupun PPPK merupakan bagian integral dari ASN yang berperan menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Namun, PNS bersifat tetap dengan jaminan karier dan pensiun, sedangkan PPPK bersifat kontrak dengan fleksibilitas kerja dan tanpa hak pensiun tetap. Meski berbeda, keduanya memiliki hak cuti, tunjangan (Pradini & Sulistyono, 2025).

Berdasarkan PP No. 11 Tahun 2017 Pasal 23, seleksi PNS meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar (SKD: TWK, TIU, TKP), seleksi kompetensi bidang (SKB) dan usia minimal 18 tahun, maksimal 35 tahun (PP No. 11 Tahun 2017 Pasal 23). Kemudian seleksi PPPK berdasarkan PP 49/2018 Pasal 16 meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi (manajerial, teknis, sosial kultural). Usia minimal 20 tahun, maksimal 1 tahun sebelum batas usia jabatan yang dilamar (Andi et al., 2024).

Perbedaan mekanisme seleksi tersebut menunjukkan adanya orientasi yang berbeda dalam memperoleh aparatur negara, sehingga berimplikasi langsung terhadap kemampuan kerja yang dimiliki oleh PNS maupun PPPK. Seleksi PNS dirancang untuk mengidentifikasi individu yang memiliki kemampuan intelektual, karakter, integritas, serta potensi untuk dikembangkan secara berkelanjutan sebagai aparatur karier. Sebaliknya, seleksi PPPK lebih menitikberatkan pada penguasaan kompetensi yang

sesuai dengan kebutuhan jabatan sehingga peserta yang dinyatakan lulus diharapkan telah memiliki kemampuan teknis, manajerial, dan sosial kultural yang siap diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Perbedaan tersebut berpotensi menghasilkan karakteristik kemampuan kerja yang berbeda, baik dari aspek penguasaan pekerjaan, kecepatan beradaptasi, kemampuan menyelesaikan tugas, kualitas pengambilan keputusan, maupun efektivitas pencapaian target kinerja (Putri et al., 2023).

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Widyandari et al., 2022). Melaksanakan kegiatan memerlukan berbagai kemampuan. Seorang pegawai tidak akan mampu melaksanakan tugas dengan baik dan lancar tanpa mengetahui jenis dan sifat pekerjaan yang dihadapinya bahkan untuk pekerjaan yang sederhana sekalipun, oleh karena itu kemampuan seseorang merupakan kunci di dalam menjalankan suatu tugas sehingga pekerjaan dapat berjalan lancar. Kemampuan pegawai dapat segera terdeteksi dari kinerjanya. Mutu kinerja tidak baik atau tidak konsisten merupakan pertanda adanya permasalahan yang berkaitan dengan kemampuan kerja (Soesanto, 2021).

Dinas Sosial Kabupaten Bima adalah lembaga pemerintahan yang bertugas memberikan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana dan menggunakan, mempertanggungjawabkan sumbangan bantuan nasional dan internasional, menyusun pedoman pembentukan badan penanggulangan bencana daerah. Dasar hukum pembentukan Dinas Sosial Kabupaten Bima mencakup Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Bima Nomor 4 Tahun 2016 yang telah diubah dengan PERDA Nomor 6 Tahun 2021 serta ditindaklanjuti oleh Peraturan Bupati (PERBUP) Nomor 43 Tahun 2016 dan pembaruannya melalui PERBUP Nomor 35 Tahun 2024.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada Dinas Sosial Kabupaten Bima, masih terdapat beberapa permasalahan terkait kemampuan kerja PNS. Salah satu permasalahan yang terlihat adalah kemampuan sebagian PNS dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi, khususnya penggunaan aplikasi dan sistem digital yang mendukung administrasi pemerintahan serta pelayanan publik, masih relatif terbatas. Beberapa PNS masih kurang paham penggunaan aplikasi perkantoran berbasis digital, seperti SRIKANDI (Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi) untuk pengelolaan naskah dinas elektronik, Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), PNS juga belum mahir dalam penggunaan aplikasi e-Kinerja untuk pelaporan capaian kinerja pegawai, serta terdapat pula beberapa PNS yang kurang mahir dalam pemanfaatan komputer saat menjalankan aplikasi Microsoft Excel dan Microsoft Word dalam pengelolaan data dan penyusunan laporan. Selain itu, kemampuan dalam mengoperasikan sistem informasi pelayanan sosial, seperti Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) atau aplikasi lain yang digunakan dalam pendataan dan penyaluran bantuan sosial, masih belum merata di kalangan PNS. Kondisi tersebut menyebabkan proses administrasi, pengelolaan data, dan pelayanan kepada masyarakat belum dapat dilaksanakan secara optimal. Kondisi tersebut mengakibatkan pelaksanaan tugas sering bergantung pada pegawai tertentu yang memiliki kemampuan lebih baik, sehingga pemerataan kualitas kinerja antarpegawai belum tercapai secara optimal.

Sementara itu, kemampuan kerja PPPK juga masih menghadapi beberapa kendala. Sebagian PPPK masih memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan budaya kerja organisasi, seperti disiplin kerja karena beberapa PPPK masih ada yang terlambat masuk kerja. Selain itu, PPPK juga belum mampu dalam memahami prosedur administrasi pemerintahan dan masih perlu memahami mekanisme birokrasi. Hal ini

dilihat dari penyusunan surat dinas dan naskah dinas yang belum sesuai ketentuan, pengelolaan arsip melalui aplikasi SRIKANDI, penyusunan laporan pertanggungjawaban kurang mahir dalam kegiatan penginputan data penerima bantuan sosial pada sistem informasi yang digunakan oleh Kementerian Sosial (seperti DTKS), kurang mahir dalam penyusunan dokumen administrasi sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku di Dinas Sosial Kabupaten Bima. Selain itu, masih ada beberapa pegawai yang dalam beberapa kesempatan memerlukan arahan dan pendampingan dari pegawai PNS yang lebih berpengalaman dalam. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini Jenis penelitian ini adalah penelitian komparatif, yaitu adalah penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2019).

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati (Sugiyono, 2019). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert dan setiap butir pernyataan dalam kuesioner diberi bobot 1-5. Skala yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima yang berjumlah 69 orang, yang terdiri dari 38 PNS dan 31 PPPK.

Penelitian ini menggunakan teknik kombinasi teknik sampling jenuh dan *purposive sampling*. **Kombinasi teknik sampling jenuh dan *purposive sampling*** adalah penggunaan dua teknik pengambilan sampel yang berbeda pada kelompok populasi yang berbeda dalam satu penelitian yang disesuaikan dengan pertimbangan dan tujuan penelitian. Pertimbangan tersebut dilakukan agar jumlah responden pada masing-

masing kelompok relatif seimbang sehingga hasil analisis komparatif tidak dipengaruhi oleh perbedaan ukuran sampel antar kelompok (Sugiyono, 2019).

Populasi penelitian terdiri atas 69 pegawai, yaitu 38 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 31 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Mengingat jumlah PPPK hanya sebanyak 31 orang, seluruh PPPK dijadikan responden penelitian (sampel jenuh). Selanjutnya, dari populasi PNS yang berjumlah 38 orang dipilih sebanyak 31 orang berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti, seperti berstatus aktif dan terlibat dalam pelaksanaan tugas di Dinas Sosial Kabupaten Bima. Penyamaan jumlah responden antara kelompok PNS dan PPPK dilakukan untuk memperoleh perbandingan yang lebih proporsional, meningkatkan keseimbangan antar kelompok, serta meminimalkan potensi bias akibat perbedaan ukuran sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62 responden, yang terdiri atas 31 PNS dan 31 PPPK.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Bima yang berlokasi di **Jalan Lintas Bima-Sumbawa, Desa Godo, Kecamatan Woha**, tepatnya di kawasan Kompleks Kantor Bupati Bima.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2019). Dari observasi atau pengamatan awal peneliti pada pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima ditemukan permasalahan kemampuan kerja PNS dan PPPK.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda (Sugiyono, 2019). Kuesioner dalam penelitian ini berupa pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung. Data berupa daftar pernyataan yang terperinci dan lengkap dalam satuan daftar pernyataan agar responden mengisi atau menjawab pernyataan itu. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada responden berupa kuesioner tertutup, karena dalam penelitian ini setiap pernyataan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, setiap butir pernyataan dalam kuesioner diberi bobot 1-5.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, jurnal, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori (Sugiyono, 2019). Studi pustaka yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah mencari jurnal-jurnal terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, sehingga menjadi landasan mendukung penyusunan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah uji beda dengan menggunakan *One-way Anova*. *One-way Anova* adalah jenis uji statistika parametrik yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata antara lebih dari dua *group sampel*. Yang dimaksud satu arah adalah sumber keragaman yang dianalisis hanya berlangsung satu arah yaitu antar perlakuan. Menurut Sugiyono (2016) kaidah pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika : nilai $\text{sig} > 0,05$, maka h_0 diterima dan h_a ditolak.

Jika : nilai $\text{sig} < 0,05$, maka h_0 ditolak dan h_a diterima.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Bima yang berlokasi di **Jalan Lintas Bima-Sumbawa, Desa Godo, Kecamatan Woha**, tepatnya di kawasan Kompleks Kantor Bupati Bima. Dinas Sosial Kabupaten Bima adalah lembaga pemerintahan yang bertugas memberikan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan keadaan darurat bencana, rehabilitasi, dan rekonstruksi secara adil dan setara, menetapkan standarisasi dan kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang-undangan, menyampaikan informasi kegiatan penanggulangan bencana kepada masyarakat, melaporkan penyelenggaraan penanggulangan bencana kepada presiden setiap sebulan sekali dalam kondisi normal dan setiap saat dalam kondisi darurat bencana, menggunakan dan mempertanggungjawabkan sumbangan/bantuan nasional dan internasional, mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari anggaran pendapatan dan belanja negara, melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan menyusun pedoman pembentukan badan penanggulangan bencana daerah.

Dinas Sosial Kabupaten Bima sekarang dipimpin oleh Bapak Zainuddin, S.Sos., MM dan Bapak Aidin, SH sebaga sekertarisnya. Dasar hukum pembentukan Dinas Sosial Kabupaten Bima mencakup Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Bima Nomor 4 Tahun 2016 yang telah diubah dengan PERDA Nomor 6 Tahun 2021 serta ditindaklanjuti oleh Peraturan Bupati (PERBUP) Nomor 43 Tahun 2016 dan pembaruannya melalui PERBUP Nomor 35 Tahun 2024 dengan rincian tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial Kabupaten Bima adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas, mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang kesejahteraan sosial, tugas pembantuan dan dekonsentrasi.

Program pokok Dinas Sosial Kabupaten Bima dalam melaksanakan rencana strategis ini adalah:

- Program Pemberdayaan Fakir Miskin, Komunitas Adat Terpencil (KAT) dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (MKS) lainnya.
- Beberapa kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung program ini, diantaranya ;
- Peningkatan Kemampuan (Capacity Building) petugas dan pendamping sosial pemberdayaan Fakir Miskin, KAT dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Lainnya.
- Pelatihan keterampilan berusaha bagi keluarga miskin

- e. Monitoring, evaluasi dan pelaporan
 - f. Program Pelayanan dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial
- Beberapa kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung program ini, diantaranya ;
- a. Pelatihan ketrampilan dan praktek belajar kerja bagi anak terlantar termasuk anak jalanan, anak cacat, anak nakal.
 - b. Penanganan masalah-masalah strategis yang menyangkut tanggap cepat darurat dan kejadian luar biasa.
 - c. Pendampingan Program Keluarga Harapan (PKH)
 - d. Pendampingan Kegiatan Keserasian Sosial
 - e. Program pembinaan para penyandang cacat dan trauma
 - f. Peningkatan kualitas SDM kesejahteraan sosial masyarakat
 - g. Peningkatan peran Pemerintah Daerah dalam Usaha Kesejahteraan Sosial
 - h. Monitoring, evaluasi dan pelaporan
 - i. Pendampingan Kegiatan Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (RS-RTLH)
 - j. Lomba Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS)
 - k. Program pembinaan eks. Penyandang penyakit sosial
 - l. Pemberdayaan eks penyandang penyakit sosial

Data Responden

Tabel 1. Daftar Responden

Jenis Kelamin	Jenis Kepegawaian	
	PNS	PPPK
Laki-Laki	21	16
Perempuan	10	15
Jumlah	31	31

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Dinas Sosial Kabupaten Bima memiliki pegawai sebanyak 69 orang, yang terdiri dari 38 PNS dan 31 PPPK. Sehingga seluruh PPPK yang berjumlah 31 orang dijadikan responden, sedangkan dari populasi PNS yang berjumlah 38 orang dipilih secara *simple random sampling* sebanyak 31 orang. Instrumen penelitian diberikan kepada PNS yang terdiri dari 21 pegawai berjenis kelamin laki-laki dan 10 orang pegawai berjenis kelamin perempuan. Kemudian PPPK terdiri dari 16 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki dan 15 orang pegawai berjenis kelamin perempuan.

Hasil Analisa Data

a. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Variabel	tem Pernyataan	R_hitung	Standar Validitas	Keterangan
Kemampuan Kerja PNS	P1	0,799	0,300	Valid
	P2	0,654		
	P3	0,855		
	P4	0,830		
	P5	0,883		
	P6	0,818		
	P7	0,876		
	P8	0,801		
	P9	0,873		
Kemampuan Kerja PPPK	P1	0,754		
	P2	0,817		
	P3	0,682		
	P4	0,879		
	P5	0,770		
	P6	0,800		
	P7	0,707		
	P8	0,776		
	P9	0,870		

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel kemampuan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan nilai r-hitung setiap pernyataan pada keseluruhan variabel berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$, sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach"s Alpha	Standar	Keterangan
Kemampuan Kerja PNS	9	0,940	0,600	Valid
Kemampuan Kerja PPPK		0,921		

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Pada tabel 3 diatas, diketahui hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel kemampuan kerja antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan nilai *cronbach's alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

c. Uji Beda (One-way Anova)

Berikut ini adalah hasil rata-rata skor kemampuan kerja antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Dinas Sosial Kabupaten Bima:

Tabel 4. Nilai Mean Descriptives

Variabel Kemampuan Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Kemampuan Kerja PNS	31	38,94	6,164	1,107
Kemampuan Kerja PPPK	31	57,29	7,172	1,929
Total	62	48,11	6,703	,724

Sumber : Data diolah dengan SPSS V.26, 2026

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa responden dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki rata-rata skor kemampuan kerja sebesar 38,94 dan standar deviasi sebesar 6,164. Standar deviasi memiliki makna bahwa jarak setiap titik data Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan nilai rata-rata kemampuan kerja sebesar 6,164. Pegawai dengan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki rata-rata skor kemampuan kerja sebesar 57,29 dengan standar deviasi sebesar 7,172. Artinya, jarak setiap titik data Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan nilai rata-rata kemampuan kerja sebesar 7,172.

Berdasarkan nilai skor rata-rata kemampuan kerja dapat diketahui bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hasil ini belum terlihat perbedaan kemampuan kerja dari masing-masing kelompok. Untuk melihat apakah perbedaan ini memang nyata secara statistik maka harus dilihat pada tabel Anova. Namun sebelum melanjutkan uji, maka dilakukan terlebih dahulu prasyarat bahwa asumsi Anova bahwa varians data harus sama sama.

Tabel 5. Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kema	Based on Mean	,189	1	60	,665
mpuan	Based on Median	,554	1	60	,460
Kerja					

Sumber : Data diolah dengan SPSS V.26, 2026

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan *Levene test* diketahui bahwa signifikansi *Based on Mean* sebesar 0,189 dan signifikansi *Based on Median* 0,554 sudah lebih besar dari 0,05, maka data diasumsikan memiliki varians yang sama, sehingga uji Anova valid untuk menguji hubungan ini. Selanjutnya untuk melihat apakah terdapat perbedaan kemampuan kerja dari kedua kelompok status pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel Anova berikut :

**Tabel 6. One-way Anova
ANOVA**

Hasil

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	41,952	1	41,952	3,296	,009
Within Groups	1942,258	60	32,371		
Total	1984,210	61			

Sumber : Data diolah dengan SPSS V.26, 2026

Berdasarkan Tabel 6 diatas, diketahui *t* hitung adalah sebesar 3,296. Maka jika menggunakan pengambilan keputusan dalam uji independent sampel *t* test melalui perbandingan antara nilai *t* hitung dengan *t* tabel, Sehingga dapat dicari nilai *t* tabel dengan mengacu pada rumus $(\alpha/2)$; $(df) = (0,05/2)$; $(60) = 0,025$; 60. Maka dapat ditemukan nilai *t* tabel dari tabel distribusi adalah sebesar 2,000. Dengan demikian nilai *t* hitung sebesar $3,296 \geq t$ tabel 2,000 dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,025 \leq 0,05$, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan melalui perbandingan nilai *t* hitung dengan *t* tabel, dapat disimpulkan bahwa *H_a* diterima dan *H_o* ditolak. Artinya Terdapat perbedaan yang signifikan kemampuan kerja antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

Kemampuan kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) lebih tinggi dibandingkan Pegawai Negeri Sipil (PNS), perbedaan tersebut diduga berkaitan dengan karakteristik sistem pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang lebih menekankan kesesuaian kompetensi teknis dengan kebutuhan jabatan serta orientasi pada pencapaian kinerja sesuai target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja. Selain itu, status kepegawaian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang didasarkan pada kontrak kerja mendorong pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja melalui pemanfaatan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja secara optimal. Sebaliknya, Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki cakupan tugas yang lebih luas, termasuk fungsi administratif dan pengembangan organisasi, sehingga kemampuan kerja tidak selalu tercermin secara langsung pada indikator kinerja operasional yang diukur dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Quratulfaini & Wulandari (2023) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kemampuan kerja antara ASN Dan Honorer Pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nadia & Suhartono (2024) yang menyatakan bahwa

terdapat perbedaan kemampuan kerja antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Balai Rehabiltasi Sosial Bina Karya dan Laras Dinas Sosial Provinsi Yogyakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan yang signifikan kemampuan kerja antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.

SARAN

- a. Penulis menyarankan agar hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kemampuan kerja seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bima, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS), melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pengembangan kompetensi, pembinaan karier, serta sistem evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Selain itu, instansi perlu mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada hasil agar kemampuan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat berkembang secara seimbang.
- b. Bagi penelitian selanjtnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kemampuan kerja, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, atau budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, S., Putra, L. R. Z., Muthmainna, W. O. N. A., & Nur, A. H. (2024). Tinjauan Hukum Perbandingan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 11755–11764.
- Bestari, R., Syafrizal, & Wibowo, M. P. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sunindo Varia Motor Gemilang MedaN. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(2), 3855–3860.
- Ghozali, I. (2022). Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). *Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Maharani, U., & Badar, M. (2023). Analisis Perbandingan PNS dan PPPK Ditinjau dari Produktivitas dan Kompetensi Kerja pada Kantor Camat Raba Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 96–104. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1652>
- Makmun, M. A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. *Tirtayasa Ekonomika*, 15(2), 195–203. <https://doi.org/10.35448/jte.v15i2.7625>

- Nadia, R., & Suhartono, S. (2024). Komparasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). *Journal of Economics and Management Sciences*, 6(1), 131–136. <https://doi.org/10.37034/jems.v6i4.66>
- Pradini, J., & Sulistyono, T. (2025). Analisis Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pasca Penetapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. In *Bookchapter Hukum dan Lingkungan* (Vol. 1). <https://bookchapter.unnes.ac.id/index.php/hk/article/view/540>
- Puspitasari, D., & Wulandari. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(1), 89–100. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v1i1.111>
- Putri, V. L., Askolani, & Rahwana, K. A. (2023). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS Dan Non PNS Dinas XXX Kota XXX. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(4), 154–171. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i4.1887>
- Quratulfaini, & Wulandari. (2023). Analisis Perbandingan Kemampuan Kerja ASN Dan Honorer Pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 1–12.
- Sitepu, M. R., Malikah, I., & Insan, M. Y. (2025). Analisis Rancangan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 1068–1076. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14972>
- Soesanto, S. E. S. (2021). Analisis Kemampuan Kerja Dan Kemampuan Human Relations Terhadap Keberhasilan Meniti Karir. *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah*, 2(2), 1–12.
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Syam, A. W., Sudirman, S., & Ridwan, M. (2025). Analisis Kemampuan Kerja Karyawan Berdasarkan Faktor Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Penghargaan dan Pemberian Soft Skill pada PT. Makmur Karya Persada Makassar. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 571–584. <https://doi.org/10.55606/optimal.v5i1.6496>
- Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Santi Pala. *Values*, 3(2016), 79–85.