



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Pendidikan, Jabatan Fungsional dan Profesionalitas Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kota Dumai

Riki Candra<sup>1</sup>, Hapzi Ali<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka, Indonesia, [abuarinisarah@gmail.com](mailto:abuarinisarah@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka, Indonesia, [hapzi.ali@gmail.com](mailto:hapzi.ali@gmail.com)

Corresponding Author: [abuarinisarah@gmail.com](mailto:abuarinisarah@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** The influence of education and functional positions on professionalism is a research study measuring the level of employee performance. The purpose of this paper is to develop a hypothesis regarding the correlation between variables that will be the basis for future research. The research object includes online library sources such as Mendeley, Google Scholar, and other academic platforms. The method applied to this study is literature analysis using electronic sources such as e-books and publicly available journals. The analytical approach used is qualitative descriptive. The following are the findings from this analysis: 1) Education level has an influence on employee performance; 2) Functional positions affect employee performance; and 3) Professionalism has an impact on employee performance

**Keyword:** Employee Performance, Professionalism, Functional Positions, Education Level.

**Abstrak:** Pengaruh pendidikan dan jabatan fungsional terhadap profesionalitas adalah sebuah kajian penelitian mengukur tingkat kinerja pegawai. Tujuan dari tulisan ini ialah guna mengembangkan hipotesis perihal korelasi antara variabel-variabel yang akan menjadi landasan bagi penelitian mendatang. Objek penelitian mencakup sumber-sumber pustaka online seperti *Mendeley, Google Scholar, and platform other academics*. Metode yang diterapkan pada kajian ini ialah analisis literatur menggunakan sumber-sumber elektronik seperti e-book dan jurnal yang tersedia secara publik. Pendekatan analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Berikut adalah temuan dari analisis ini: 1) Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) Jabatan fungsional mempengaruhi kinerja pegawai; dan 3) Profesionalitas memiliki dampak pada kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Profesionalitas, Jabatan Fungsional, Tingkat Pendidikan

### PENDAHULUAN

Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), tunjangan kinerja adalah sesuatu yang dinanti-nantikan setiap bulannya, sebagai kompensasi dari nilai penilaian prestasi yang dilakukan oleh seorang pegawai. Capaian yang akan dinilai dari kinerja itu adalah bagaimana seorang karyawan bisa mencapai target kinerja yang telah dirancang. Dalam istilah pemerintahan kita selalu

mendengarkan kata kinerja pegawai, maka dapat didefenisi dari kinerja adalah salah satu konstruksi penting yang terus menerus mendapat perhatian serius di bidang psikologi organisasi dan manajemen sumberdaya manusia. Kinerja mengacu pada sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan tugas, dan umumnya mengacu pada sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai keadaan atau tujuan yang diinginkan, dimana performa individu sangat terkait dengan produktivitas organisasi atau juga kinerja sebagai kemampuan individu untuk berhasil melakukan tugas dengan menggunakan sumberdaya yang tersedia di tempat kerja.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia itu sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau pada instansi yang bersangkutan. Salah satu dari peningkatan sumberdaya manusia pada karyawan adalah dengan jabatan fungsional.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka tujuan penulisan artikel ini adalah membangun hipotesis untuk penelitian selanjutnya dengan rumusan masalah sebagai berikut : 1) Apakah Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap profesionalitas pegawai?, 2) Apakah jabatan fungsional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?, dan 3) Apakah Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan untuk penulisan artikel ini adalah metode kualitatif dan menggunakan pendekatan *Literature Review* dengan metode Kajian Pustaka (*library research*) dan *Systematic Literature Review* (SLR), dianalisis secara kualitatif, serta bersumber dari aplikasi online Google Scholar, Mendeley, dan aplikasi akademik online lainnya.

*Systematic Literature Review* (SLR) diartikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009). Tujuan dari penelitian *Systematic Literature Review* (SLR) ini adalah untuk menemukan metode yang akan membantu mengatasi masalah yang dihadapi. Selain itu juga mengidentifikasi berbagai sudut pandang terkait dengan masalah yang sedang diteliti dan membahas teori yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti.

Kajian Pustaka (*library research*) juga harus digunakan dalam analisis kualitatif secara konsisten dengan asumsi metodologis. Salah satu alasan untuk melakukan analisis kualitatif adalah penelitian tersebut bersifat eksploratif. (Ali, H, dan Lima Krisma, 2013).

Metode kualitatif digunakan untuk menginterpretasikan data-data yang ditemukan di lapangan dari penelitian terdahulu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021). Rumusan masalah dalam penelitian ini diformulasikan berdasarkan kebutuhan terkait topik penelitian yaitu pemeriksaan pajak, penagihan pajak, dan kepatuhan wajib pajak terhadap penerimaan pajak. Publikasi yang relevan diambil dari jurnal nasional dan internasional melalui platform daring.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode maka hasil penelitian pada artikel ini adalah sebagai berikut :

### **Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

Landasan teori pada dasarnya Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya.

Hal ini sesuai dengan para ahli manajemen Petter dan Waterman dalam bukunya “*In search for excellence*” yang melaporkan bahwa hasil penelitian atas perusahaan-perusahaan yang berhasil antara lain perusahaan itu memperhatikan Sumber Daya Manusia nya sedangkan rupa untuk dapat menciptakan pelayanan yang sangat baik untuk pelanggan manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

### **Teori Tentang Kinerja**

Kinerja Pegawai Kinerja pegawai merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang kapegawai dalam pekerjaannya. Pegawai menurut Satrohadiwarjo dalam Enda (2016) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas Negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan menurut undang-undang nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian dalam Bab 1 ayat 1 yang berbunyi sebagai berikut: Pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Malayu S.P Hasibuan (2014:94) mengemukakan bahwa “ Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan instansi pemerintah sebagai penyedia data terpercaya untuk semua. Untuk itu BPS juga memiliki nilai-nilai inti (*core values*) dalam pelaksanaan kegiatannya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Pusat Statistik Kota Dumai adalah :

1. Profesional

Merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh setiap insan BPS dalam melaksanakan profesi/tugasnya secara kompeten, efektif, efisien, inovatif, dan sistemik

2. Integritas

Merupakan sikap dan perilaku kerja yang harus dimiliki oleh setiap insan BPS dalam pengabdian kepada organisasi dengan dedikasi, disiplin, konsisten, terbuka, dan akuntabel.

3. Amanah

Merupakan sikap kerja yang harus dimiliki setiap insan BPS untuk dipertanggung jawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa dengan terpercaya, jujur, tulus, dan adil.

### **Pendidikan**

Menurut Badan Pusat Statistik, salah satu indikator pembangunan manusia adalah tingkat pendidikan. Pengukuran pembangunan manusia menggunakan pengukuran yang sudah diperkenalkan oleh UNDP pada tahun 1990. Menurut UNDP, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) mengukur capaian pembangunan manusia berbasis sejumlah komponen dasar kualitas hidup. Sebagai ukuran kualitas hidup, IPM dibangun melalui pendekatan tiga dimensi dasar. Dimensi tersebut mencakup:

1. Umur panjang dan hidup sehat (*a long and healthy life*);

Dimensi ini diwakili oleh indikator umur harapan hidup pada waktu lahir. Pertimbangannya adalah umur harapan hidup yang tinggi mencerminkan tingkat kesehatan dan gizi yang baik. Umur harapan hidup pada waktu lahir diukur dengan tahun.

2. Pengetahuan (*knowledge*) atau Pendidikan (*education*);

Dimensi ini diwakili oleh indikator harapan lama sekolah yang mencerminkan harapan bagi penduduk usia 7 tahun untuk merasakan bangku pendidikan dan indikator rata-rata lama sekolah yang mencerminkan lamanya penduduk usia 25 tahun ke atas telah mengenyam bangku sekolah.

### 3. Standar hidup layak (*decent standard of living*).

Dimensi ini diwakili oleh indikator pendapatan perkapita. Namun agar dapat diperbandingkan antar negara, angka pendapatan perkapita tersebut perlu disesuaikan daya belinya melalui konsep yang disebut “purchasing power parity” (PPP) atau daya beli yang disesuaikan. Penyesuaian perlu dilakukan untuk mencerminkan adanya “diminishing return of the income utility”.

## Review Artikel Yang Relevan

Berdasarkan artikel yang didapat melalui *Google Scholar*, *Mendeley*, dan *Dinasti Review*, dengan menggunakan kata kunci : pemeriksaan pajak, penagihan pajak, kepatuhan wajib pajak, dan penerimaan pajak, dapat dirangkum artikel yang relevan seperti tabel berikut di bawah ini :

**Tabel 1. Hasil Penelitian Yang Relevan**

No	Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Dasar Hipotesis
1	Ishola, A. A., Adeleye, S. T., & Tanimola, F. A. (2018)	Impact of Educational, Professional Qualification and Years of Experience on Accountant Job Performance (Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Akuntansi)	Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai	Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja	H1
2	Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru	Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai	Jabatan fungsional tidak berpengaruh terhadap kinerja	H1
3	Pardosi, D. A. (2018)	Peran Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Peningkatan Kinerja Birokrat Di Lingkungan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah	Tingkat pendidikan tertentu berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai	Jabatan fungsional penulis adalah jabatan fungsional tertentu yang ada di BPS Kota Dumai	H2
4	Meilia, U., Suswati, E., & Ariyani, F. (2021).	Pengaruh Jabatan Fungsional Guru Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Dinas Pendidikan Kota Mojokerto	Jabatan fungsional tertentu berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai terhadap Kinerja pegawai	Jabatan fungsional penulis adalah jabatan fungsional tertentu yang ada di BPS Kota Dumai	H2
5	Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023).	Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). <i>Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial</i>	Profesional pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai	Integritas juga berpengaruh terhadap profesionalitas	H3
6	Yasin, S. N., Ilyas, G. B., Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021).	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja	Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai	Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja	H1

Berdasarkan kajian teori, pembahasan artikel ini akan meliputi literature review yang dilakukan dengan merujuk pada artikel-artikel terkait. Selanjutnya, artikel ini akan menganalisis pengaruh antar variabel dan menyimpulkan penelitian berdasarkan temuan yang diperoleh :

### **Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai**

Pengaruh tingkat pendidikan merupakan salah satu dasar yang penting dalam menentukan kinerja pegawai. Tujuan dari Pendidikan yang didapat oleh pegawai adalah sejauh mana pegawai tadi menerapkan ilmu akademik yang didapat lalu diaplikasikan di dunia kerja.

Pengaruh tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ishola, A. A., Adeleye, S. T., & Tanimola, F. A. (2018), Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013), dan Yasin, S. N., Ilyas, G. B., Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021).

### **Pengaruh jabatan fungsional berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Sesuai dengan PermenPANRB Nomor 19 dan 20 Tahun 2018 dengan *tagline* “organisasi yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran” maka penulis menganggap penting jabatan fungsional dalam tolak ukur kinerja pegawai. Jabatan fungsional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pardosi, D. A. (2018) dan Meilia, U., Suswati, E., & Ariyani, F. (2021).

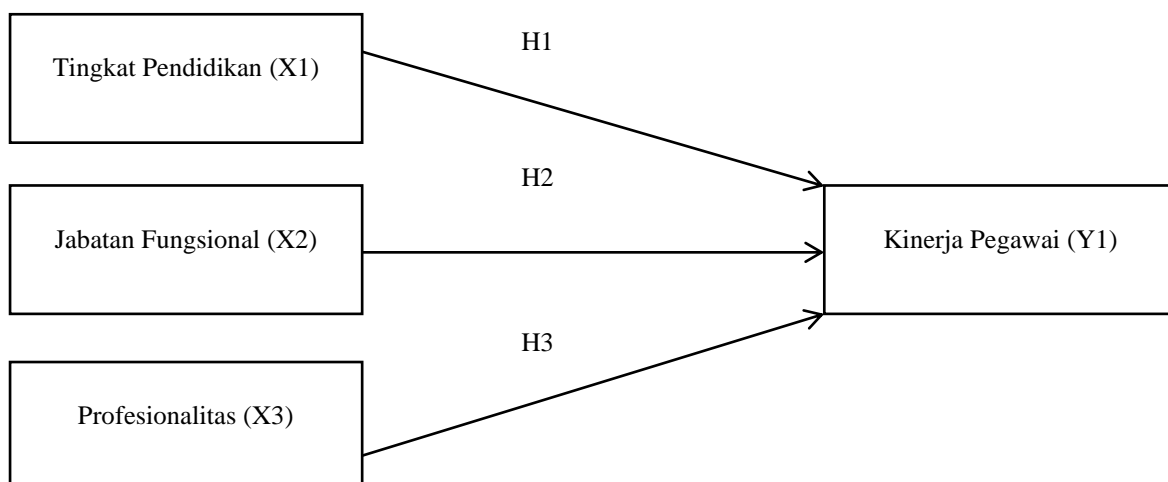
### **Pengaruh profesionalitas terhadap kinerja pegawai**

Profesionalitas merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki oleh setiap individu. Bekerja secara profesional akan menghasilkan pelayanan yang prima dalam kegiatan sebagai abdi masyarakat dan negara. Sehingga tidaklah salah bahwa nilai profesional ini menjadi nilai utama yang ada di instansi Badan Pusat Statistik yang mempengaruhi kinerja pegawainya.

Profesionalitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023).

### **Kerangka Konseptual Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, pembahasan, dan atas penelitian yang relevan, maka dibuat sebuah kerangka konseptual seperti berikut ini





Sumber : Hasil penelitian

### Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan Gambar 1 : Kerangka Konseptual Penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa Tingkat pendidikan, jabatan fungsional, dan profesionalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain variabel tersebut di atas, masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi penerimaan pajak seperti :

1. Kepemimpinan Transformasional: (Geradus Wen, Andreas Kambu dan Ikhwan HS, 2024),
2. Tunjangan Kinerja : (Iryani, I., Yulianto, H., & Nurpadilah, L. 2022), dan
3. Budaya Kerja : (Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019)

### KESIMPULAN

Setelah membahas masalah tingkat Pendidikan, jabatan fungsional, profesionalitas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut saling berkaitan satu sama lainnya dan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan tepenuhinya jiwa seorang pegawai berkinerja yang tinggi, maka layanan prima kepada masyarakat akan terpenuhi.

Dari Literature Review ini, bisa diambil sebuah kesimpulan bahwa :

1. Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai,
2. Jabatan fungsional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan
3. Profesionalitas pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### REFERENSI

- Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(2), 665-674.
- Delapan Arahan Perubahan Reformasi Birokrasi Badan Pusat Statistik 2015-2019.
- Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 133-144.
- Meilia, U., Suswati, E., & Ariyani, F. (2021). Pengaruh Jabatan Fungsional Guru Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Dinas Pendidikan Kota Mojokerto. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 9(2).
- Mutia, R, 2024, Indikator Pembangunan Manusia dan Gender Kota Dumai tahun 2023, Badan Pusat Statistik Kota Dumai.
- Pardosi, D. A. (2018). Peran Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Peningkatan Kinerja Birokrat Di Lingkungan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. *Soumatera Law Review*, 1(2), 251-266.
- Turturean, M, 2013, Current Issues of Motivations-Implications for an Education of Excelence. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 92 ,968-972.
- Yasin, S. N., Ilyas, G. B., FATTAH, M. N., & PARENDEN, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).