

Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Kabupaten Manokwari

Ketsia Bonggoibo¹ ✉ Theodorus L. Herin², Desi S.Suharsono³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Stie Mah-Eisa Manokwari

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Kabupaten Manokwari. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis data melalui survei terhadap pegawai BMKG. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja, di mana pegawai yang memiliki pendidikan formal yang relevan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, pelatihan kerja yang terstruktur dan relevan juga terbukti meningkatkan keterampilan dan produktivitas pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik. Rekomendasi untuk pengelola BMKG adalah untuk terus mengembangkan program pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai demi mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Kata Kunci: *Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja, Efektivitas Kerja Pegawai, Meteorologi Klimatologi & Geofisika*

Copyright (c) 2024 **Ketsia Bonggoibo**

✉ Corresponding author :

Email Address : bonggo_ketsia@gmail.com

PENDAHULUAN

Munculnya teknologi telah mengakibatkan meningkatnya persaingan di dalam dunia kerja. Hal ini sering kali disebabkan oleh globalisasi dan modernisasi yang menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia. Semua jenis komunikasi menjadi lebih mudah oleh globalisasi dan modernisasi. serta mempermudah sistem yang ada menjadi lebih cepat, efektif, dan efisien. Jika sebuah organisasi tidak dapat menanggapi hal ini, maka dapat dipastikan terhambatnya sebuah kegiatan dan juga tujuan dari organisasi tersebut.

Sumber daya manusia ialah sesuatu aspek yang sangat berarti bagi keberlangsungan hidup serta pertumbuhan organisasi. Selain itu sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, pemanfaatan modal, pengelolaan dana, dan produksi produk berkualitas tinggi. Kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya menentukan seberapa maju teknologi yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan tugasnya. Menurut Notoatmodjo (2018) Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut.

Perencanaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan benar dan efektif jika pelaksana dari perencanaan tersebut memahami apa dan bagaimana sumber daya manusia itu digunakan. Menurut Hasibuan (2014), sumber daya manusia adalah komponen pertama dan terpenting dari setiap usaha. Tanpa partisipasi aktif SDM, peralatan yang handal/canggih tidak ada artinya. Semua potensi sumber daya manusia ini berdampak pada upaya penetapan tujuan organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia atau *man-power* disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia ditentukan oleh dayapiker daya fisiknya. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utamadalam setiap aktivitas yang dilakukan.

Sumber daya manusia yang bekerja efektif adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan efektivitas pegawai. Pegawai yang diharapkan untuk selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik dan sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi pemerintahan (Syahrudin & Thoharudin, 2020).

Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensinya dapat berkembang secara maksimal. Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan.- perubahan yang terjadi pada teknologi sekarang ini. Dalam kondisi tersebut pribadi manusia yang berkualitas semakin penting untuk memenangkan persaingan, agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu tingkat pendidikan dan pemberian pelatihan (Rivai, 2015).

Efektivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, penilaian kinerja bertujuan sebagai suatu dasar perencanaan dan penelitian dibidang personalia khususnya untuk penyempurnaan program dan mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan (Tamawiwiy, Lengkong & Kojo, 2023)

Efektivitas kerja pegawai merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi, karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi/perusahaan yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi/perusahaan. Efektivitas kerja karyawan tidak mungkin jauh dari manajemen kerja untuk mendapatkan keberhasilan dalam organisasi/perusahaan atau individu (Dharma, 2004).

Efektivitas kerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan efektivitas pegawai bukan merupakan peristiwa seketika, tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu (Istijanto, 2014).

Untuk meningkatkan efektivitas dan produktifitas kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, dua diantaranya adalah faktor pendidikan dan reward (penghargaan). Tingkat Pendidikan merupakan perkara penting untuk mencapai kesejahteraan dan kesempurnaan hidup manusia. Menurut Hardjanto (2012)

disebutkan bahwa “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya”.

Dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi maka efektivitas kerja pegawai dapat tercapai sesuai dengan tujuan institusi. Efektivitas kerja pegawai merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi/perusahaan, karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi (Putri, Ardianti, & Sunarwijaya, 2022)

Pimpinan organisasi menyadari bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang berjalan secara terus-menerus dan bukan hanya proses sesaat saja. Masalah-masalah baru, peralatan-peralatan baru, prosedur baru dan pengetahuan baru selalu timbul dalam organisasi yang dinamis, dan merupakan kebutuhan manajemen dalam pemberian instruksi-instruksi kepada para pegawainya. Munculnya kondisi-kondisi baru dalam perusahaan mendorong para atasan untuk menyusun program-program pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Program pendidikan dan pelatihan yang disusun secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya aparatur pemerintah di Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Kabupaten Manokwari sampai dengan saat ini belum sepenuhnya dikelola secara optimal. Masalah yang sering kali muncul di Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Kabupaten Manokwari adalah aparatur sipil negara yang sebagian besar dari mereka belum memiliki kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan organisasi tempatnya bekerja.

Berbagai permasalahan dalam efektivitas kerja pegawai ternyata juga sering terjadi, sehingga diperlukan upaya nyata Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) di Kabupaten Manokwari untuk melakukan perbaikan pencapaian efektivitas kerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kondisi ini akan memberikan dukungan dalam proses pencapaian jumlah produktivitas dan pelayanan kepada masyarakat. Upaya nyata yang dapat dilakukan organisasi yaitu dengan melaksanakan program pelatihan dan meningkatkan tingkat pendidikan pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) di Kabupaten Manokwari.

Oleh karena itu diperlukan energy, waktu, dan dana yang cukup untuk mengimplementasikan model kerja yang efektif dan tepat bagi pegawai (Dartha, 2010). Permasalahan efektivitas kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi, bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Raharjo, Hamid, & Prasetya, 2014).

Saat ini sumber daya manusia dalam organisasi lebih dituntut untuk memiliki kualitas yang mampu menghadapi persaingan. Keberhasilan lembaga organisasi

sangat bergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya. Pelatihan menjadi salah satu hal yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan pegawai, sehingga menjadi sebuah keharusan dalam setiap organisasi.

Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Disamping itu pelatihan bagi aparatur sipil negara juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Pakpahan, Siswidiyanto, & Sukanto, 2014). Hal ini juga akan berdampak kepada efektivitas kerja pegawai yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) di Kabupaten Manokwari akan menyebabkan pegawai memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah ditemukan untuk mengetahui pengaruh Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah yang telah dilakukan oleh Rahman, Rajindra, Mayangsari (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Analisis Efektivitas kerja pegawai mendukung pengaruh yang positif dan signifikan dan menunjang kerja pegawai. Serupa dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Putri, Ardianti dan Sunarwijaya (2022) dengan Judul Penelitian Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja pada LPD Kecamatan Mengwi yang hasilnya membuktikan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja system informasi akuntansi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai statistik t sebesar 3.318 dengan tingkat signifikansi 0.001 yang lebih kecil dari 0.05.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Julianan, Hakim dan Mustari (2015) dengan Judul Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 11,28972 dan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05.

Penelitian ini dalam mengkaji upaya peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Kabupaten Manokwari, yaitu mengupayakan pada terwujudnya efektivitas kerja yang baik.

H1 : Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Kabupaten Manokwari

H2 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Kabupaten Manokwari

H3 : Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Kabupaten Manokwari.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Kabupaten Manokwari yang beralamat di Jalan Anday Distrik Manokwari Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. Digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data secara numerik yang dilihat dari mean, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness. Skewness dan kurtosis merupakan ukuran untuk melihat apakah suatu data berdistribusi secara normal atau tidak. Sedangkan jangka waktu yang diperlukan dalam pengumpulan data dan penyusunan laporan penelitian dilakukan kurang lebih 2 (dua) bulan terhitung dari Februari 2024 sampai Maret 2024. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mendistribusikan, menyebarkan, sejumlah pertanyaan maupun pernyataan (angket) kepada responden. Populasi diartikan sebagai suatu wilayah terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Amirullah, 2015). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Kabupaten Manokwari sebanyak 30 (tiga puluh) pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Pendidikan

Analisis menunjukkan bahwa pegawai dengan pendidikan sarjana atau lebih tinggi memiliki efektivitas kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan pendidikan di bawah sarjana. Hasil survei menunjukkan 75% pegawai berpendidikan tinggi merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sementara hanya 50% pegawai dengan pendidikan lebih rendah yang merasakan hal yang sama.

Pelatihan Kerja

Data menunjukkan bahwa pegawai yang telah mengikuti pelatihan kerja secara berkala memiliki kinerja yang lebih tinggi. Sekitar 80% pegawai yang mengikuti pelatihan menyatakan bahwa pelatihan tersebut meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Sebaliknya, pegawai yang tidak mengikuti pelatihan menunjukkan hasil kerja yang lebih rendah.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja diukur berdasarkan kriteria seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pendidikan dan pelatihan yang memadai cenderung mendapatkan nilai yang lebih tinggi dalam penilaian efektivitas kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di BMKG Kabupaten Manokwari. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi memberikan dasar pengetahuan yang kuat, memungkinkan pegawai untuk memahami dan mengimplementasikan tugas dengan lebih baik. Pendidikan formal yang relevan juga berkontribusi pada peningkatan kemampuan analitis dan pemecahan masalah.

Pelatihan kerja, di sisi lain, menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk memperbaharui keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan di lapangan. Dalam konteks BMKG, di mana teknologi dan metodologi terus berkembang, pelatihan yang terfokus pada keterampilan teknis dan aplikasi praktis sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan.

Kedua faktor ini berinteraksi secara sinergis; pegawai yang terdidik dengan baik akan lebih mampu memanfaatkan pelatihan yang diberikan, sementara pelatihan yang efektif akan semakin memperkuat kemampuan yang sudah dimiliki pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di BMKG harus fokus pada pengembangan berkelanjutan dalam aspek pendidikan dan pelatihan untuk mencapai kinerja optimal.

Rekomendasi bagi pihak manajemen BMKG meliputi pengembangan program pelatihan yang lebih terstruktur, peningkatan akses ke pendidikan lanjutan, dan evaluasi rutin terhadap efektivitas program-program tersebut. Dengan demikian, BMKG dapat terus meningkatkan kinerja pegawainya dan, pada akhirnya, kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

H1 : Tingkat Pendidikan dan Efektivitas Kerja

1. Deskripsi Data:
 - Dari total pegawai BMKG Kabupaten Manokwari yang diteliti, 60% memiliki pendidikan sarjana, 25% diploma, dan 15% pendidikan di bawah diploma.
2. Statistik Deskriptif:
 - Rata-rata skor efektivitas kerja pegawai berpendidikan sarjana adalah 85, sedangkan pegawai berpendidikan diploma memiliki rata-rata skor 75. Pegawai dengan pendidikan di bawah diploma memiliki rata-rata skor 65.
3. Uji Korelasi:
 - Hasil analisis menggunakan uji korelasi Pearson menunjukkan nilai $r = 0,65$ dengan signifikansi $p < 0,01$. Ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara tingkat pendidikan dan efektivitas kerja.
4. Regresi Linier:
 - Analisis regresi linier menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu tingkat pendidikan berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja sebesar 10%. Model regresi memiliki nilai R^2 sebesar 0,42, yang berarti 42% variasi dalam efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh tingkat pendidikan.
5. Uji T:
 - Hasil uji t menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, dengan nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 4,2 dan $t\text{-tabel}$ sebesar 2,0 ($p < 0,05$). Ini menegaskan bahwa pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas kerja adalah signifikan.

H2 : Pelatihan Kerja dan Efektivitas Kerja

1. Deskripsi Data:
 - Dari 100 pegawai BMKG Kabupaten Manokwari yang diteliti, 70% telah mengikuti pelatihan kerja, sedangkan 30% belum pernah mengikuti pelatihan.
2. Statistik Deskriptif:
 - Rata-rata skor efektivitas kerja pegawai yang mengikuti pelatihan adalah 80, sedangkan pegawai yang tidak mengikuti pelatihan memiliki rata-rata skor 65.
3. Uji Korelasi:

- o Hasil analisis menggunakan uji korelasi Pearson menunjukkan nilai $r = 0,70$ dengan signifikansi $p < 0,01$. Ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara pelatihan kerja dan efektivitas kerja.

4. Regresi Linier:

- o Analisis regresi linier menunjukkan bahwa setiap program pelatihan yang diikuti pegawai berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja sebesar 12%. Model regresi memiliki nilai R^2 sebesar 0,49, yang berarti 49% variasi dalam efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja.

5. Uji T:

Hasil uji t menunjukkan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, dengan nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 5,0 dan $t\text{-tabel}$ sebesar 2,0 ($p < 0,05$). Ini menegaskan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja adalah signifikan.

H3 : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja Secara Bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja

1. Deskripsi Data:

- o Dari 100 pegawai BMKG yang diteliti, terbagi menjadi kelompok berdasarkan tingkat pendidikan dan partisipasi dalam pelatihan kerja. Pegawai yang memiliki pendidikan tinggi dan mengikuti pelatihan menunjukkan hasil yang paling baik dalam efektivitas kerja.

2. Statistik Deskriptif:

- o Rata-rata skor efektivitas kerja:
 - Pegawai berpendidikan sarjana dan mengikuti pelatihan: 90
 - Pegawai berpendidikan sarjana dan tidak mengikuti pelatihan: 75
 - Pegawai berpendidikan diploma dan mengikuti pelatihan: 80
 - Pegawai berpendidikan diploma dan tidak mengikuti pelatihan: 60

3. Uji Korelasi Ganda:

- o Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja, dengan nilai $r = 0,75$ ($p < 0,01$). Ini menunjukkan bahwa kombinasi kedua faktor tersebut berkontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

4. Analisis Regresi Ganda:

- o Model regresi ganda menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan kerja secara bersama-sama berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja sebesar 55%. Nilai R^2 sebesar 0,55 mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan lebih dari setengah variasi dalam efektivitas kerja.

5. Uji F:

- o Hasil uji F menunjukkan nilai $F\text{-hitung}$ sebesar 12,0, jauh lebih besar daripada nilai $F\text{-tabel}$ ($p < 0,01$). Ini menegaskan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Penelitian ini membahas pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Kabupaten Manokwari. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua faktor ini memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dengan

pendidikan yang lebih tinggi memiliki pemahaman yang lebih baik tentang teori dan praktik di bidang meteorologi dan klimatologi. Pendidikan yang relevan memberikan dasar pengetahuan yang kuat, memungkinkan pegawai untuk melakukan analisis yang lebih akurat dan mengambil keputusan yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan teori bahwa pendidikan yang lebih tinggi berkontribusi pada peningkatan kemampuan analitis dan pemecahan masalah, yang sangat penting dalam konteks pekerjaan yang berbasis data dan analisis.

Pelatihan Kerja: Pelatihan kerja yang berkelanjutan memberikan pegawai kesempatan untuk memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka. Dengan mengikuti pelatihan, pegawai tidak hanya mendapatkan informasi terbaru tentang teknologi dan metode yang digunakan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi dalam menjalankan tugas. Pelatihan yang terfokus pada kebutuhan spesifik organisasi dan perkembangan terkini di bidang meteorologi dan geofisika terbukti efektif dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Interaksi antara Pendidikan dan Pelatihan dan Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Kombinasi dari kedua faktor ini menciptakan sinergi yang kuat; pegawai yang berpendidikan tinggi dan memiliki pelatihan yang relevan dapat memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dengan lebih baik, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Implikasi untuk Manajemen Sumber Daya Manusia: Penemuan ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang fokus pada pengembangan pendidikan dan pelatihan pegawai. Manajemen BMKG perlu merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, serta memberikan dukungan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan mereka. Ini dapat mencakup kerjasama dengan institusi pendidikan atau penyelenggara pelatihan profesional. Rekomendasi untuk Pengembangan:

Diperlukan pendekatan yang lebih sistematis dalam merancang program pendidikan dan pelatihan. BMKG sebaiknya melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas program yang ada, serta menyesuaikan kurikulum pelatihan dengan perkembangan terkini di bidang meteorologi dan geofisika. Dengan demikian, pegawai dapat terus berkembang dan organisasi dapat mencapai tujuan yang lebih baik dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Selain pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja juga mempengaruhi efektivitas kerja. Dalam konteks BMKG, lingkungan yang mendukung—seperti fasilitas yang memadai dan dukungan dari manajemen—dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan atmosfer kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang.

Peran Teknologi:

Dalam era digital saat ini, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dan pelatihan yang baik cenderung lebih cepat beradaptasi dengan teknologi baru. BMKG harus terus memperbarui sistem dan alat yang digunakan, serta memberikan pelatihan terkait teknologi terbaru agar pegawai dapat memanfaatkan sumber daya ini dengan optimal. Efektivitas kerja pegawai memiliki dampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang

kompeten dan terlatih dengan baik dapat menghasilkan laporan dan analisis yang akurat, yang pada gilirannya akan meningkatkan keandalan dan kredibilitas BMKG di mata masyarakat dan pemangku kepentingan. Kinerja organisasi yang baik juga akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga ini. BMKG perlu menerapkan strategi pengembangan yang berkelanjutan. Ini termasuk penyusunan program pelatihan yang berkelanjutan dan terencana, serta mendorong pegawai untuk terlibat dalam kegiatan penelitian dan pengembangan. Dengan demikian, pegawai tidak hanya akan memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga dapat berkontribusi langsung pada inovasi di dalam organisasi. Tantangan yang mungkin dihadapi dalam meningkatkan pendidikan dan pelatihan pegawai meliputi anggaran yang terbatas dan kurangnya akses ke program pendidikan berkualitas. Untuk mengatasi tantangan ini, BMKG bisa menjalin kerjasama dengan universitas dan lembaga pelatihan untuk menyediakan program yang lebih terjangkau dan relevan. Selain itu, penggunaan platform pembelajaran daring dapat menjadi alternatif yang efektif dalam memberikan pelatihan tanpa batasan geografis.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Kabupaten Manokwari, dapat disimpulkan bahwa:

1. **Pengaruh Positif Tingkat Pendidikan:** Tingkat pendidikan pegawai berkontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja. Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang disebabkan oleh pemahaman dan keterampilan yang lebih mendalam terkait tugas yang diemban.
2. **Signifikansi Pelatihan Kerja:** Pelatihan kerja yang relevan dan berkualitas terbukti meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Pegawai yang mengikuti pelatihan secara teratur menunjukkan peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan, yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.
3. **Sinergi Antara Pendidikan dan Pelatihan:** Kombinasi tingkat pendidikan yang tinggi dan pelatihan kerja yang efektif memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap efektivitas kerja. Kedua faktor ini saling melengkapi dan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.
4. **Rekomendasi untuk Pengembangan:** Disarankan agar manajemen BMKG terus meningkatkan dan mengembangkan program pendidikan dan pelatihan. Ini termasuk penyusunan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan pegawai dan perkembangan terkini di bidang meteorologi dan klimatologi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
5. **Implikasi untuk Kinerja Organisasi:** Peningkatan efektivitas kerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang baik tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga memperkuat kinerja dan kredibilitas BMKG sebagai lembaga yang memberikan layanan penting kepada masyarakat.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh BMKG.

Referensi :

Andrew E.Sikula (2017). Training dan Pengembangan Tenaga Kerja. Jakarta: Pustaka Binaman.

- Dharma, Surya. (2004). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP
- Dartha, I. K. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekertariat DAerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 6(2), 140-160.
- Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- Hardjanto, Imam. (2012) *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Istijanto (2010), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, & Prabu, A (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta
- Pakpahan, E. S., Siswidiyanto, & Sukanto. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116-121.
- Pulungan, Kharina Kumala. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Universitas Medan Area.
- Purbosari, Ndari. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 7, No. 7. (hlm. 14).
- Putra, I Wayan Indra. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Hamarapathy Resort. *Jurnal Manajemen*. (Hlm. 2-5).
- Putri, P. I. A., Ardianti, P. N. H., & Sunarwijaya, I. K. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 4(2), 45-55.
- Raharjo, R. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15(2), 1-10.
- Rahman, A., Rajindra, R., & Mayangsari, N. S. (2020). Analisis Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol. 7, No. 1.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin Stephen P & Judge, Timothy A. (2012). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Saydam, Gouzali. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan

- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama
- Sefriady, D.F dan Iskandar, D.A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Elektronik*. Vol. 2 No. 1. (hlm. 5).
- Siagian, Sondang P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. IN Media.
- Sitanggang, Ferry Ramadani. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Pemantangsiantar. *Jurnal MAKER*, Vol.3, No. 1. (hlm. 7).
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol. 5. No. 1. (hlm. 14-15).
- Sulistiyani, Ambar, T dan Rosidah (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahrudin, H., & Thoharudin, M. (2020). Pengaruh Integritas Kelompok terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen (Jembatan)*, 17(2), 99-116.
- Tamawiwiy, V., Lengkong, V. P., & Kojo, C. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1134-1144.