

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BADAN PELAKSANA PENYULUHAN DAN KETAHANAN PANGAN  
KOTA MANADO**

*THE EFFECT OF EDUCATION, TRAINING AND INNOVATION TO THE PERFORMANCE OF  
EMPLOYEES EXECUTIVE AGENCY AWARENESS AND FOOD SECURITY MANADO*

Oleh:

**Regina Jessica Kumaat<sup>1</sup>  
Lucky O.H Dotulong<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: [1reginajessicakumaat@yahoo.com](mailto:1reginajessicakumaat@yahoo.com)  
[2deandotulong@gmail.com](mailto:2deandotulong@gmail.com)

**Abstrak:** Kemajuan teknologi yang semakin canggih serta munculnya organisasi-organisasi baru menjadikan persaingan menjadi semakin mengglobal. Persaingan tersebut membuat organisasi termasuk instansi pemerintahan berpikir bagaimana cara untuk dapat bertahan dalam kondisi lingkungan yang berubah. Suksesnya suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan dan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi tersebut seperti faktor Pendidikan, Pelatihan dan Inovasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 orang dengan teknik sampling jenuh sehingga semua anggota populasi diambil sebagai responden. Metode penelitian menggunakan asosiatif dengan teknik analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado (BPPKP) baik secara simultan maupun parsial. Sebaiknya pimpinan BPPKP Kota Manado lebih meningkatkan kinerja pegawainya dengan meningkatkan pegawai yang disekolah atau mengikuti Diklat karena hasil penelitian variabel ini lemah.

**Kata kunci:** pendidikan, pelatihan, inovasi, kinerja pegawai

**Abstract:** The progress of increasing sophisticated technology and the emergence of new organization make the competition is becoming increasingly globalized. The competition makes organizations including government agencies think about how to survive in changing environmental conditions. The success of an organization is determined by the organization's ability to adapt to environmental changes and the various factors that affect the performance of the organization as factors of education, training and innovation. The purpose of this study is to determine the effect of independent variables on the dependent variable either simultaneously or partially. The population in this study is 59 people and used saturated sampling technique. The research method used is associative research technique with multiple regression analysis as data analysis tool. The results showed education, training, and innovation have a positive and significant influence on employee performance in the Executive Agency an Food Security of Manado (BPPKP) either simultaneously or partially. We recommend implementing agency leadership education and food security Manado city further improve the performance of employee because of the results of this variable is weak.

**Keywords:** education, training, innovation, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Era globalisasi yang ditandai dengan adanya perubahan lingkungan yang diindikasikan oleh kemajuan teknologi yang semakin pesat, banyak tantangan dan persaingan yang akan dihadapi oleh setiap organisasi/instansi sehingga menuntut mereka agar dapat mampu bersaing dalam menghadapi tantangan di era modern sekarang ini. Suatu organisasi/instansi harus memiliki suatu sistem yang baik karena jika tidak maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan dalam organisasi/ instansi tersebut akan terhambat.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam menjalankan kegiatan organisasi/instansi dibandingkan dengan aset-aset lainnya, karena sumber daya manusia merupakan pilar utama penggerak roda organisasi dalam mencapai kesuksesan. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh suatu organisasi/instansi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Aspek yang menunjang keberhasilan pegawai dalam mencapai kesuksesan organisasi/instansi adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan serta pelatihan. Tujuan pengembangan yaitu untuk keberhasilan organisasi dengan menciptakan pegawai profesional yang dapat melaksanakan tugas yang diberikan secara baik. Pendidikan, pelatihan dan inovasi merupakan hal berkaitan yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan meliputi banyak kegiatan yang menginformasikan pegawai tentang kebijakan, prosedur untuk kemajuan organisasi dimasa yang mendatang. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian seseorang. Pengembangan dan inovasi dalam organisasi menjadi hal yang perlu ada untuk membawa organisasi menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien. Maju mundurnya organisasi/instansi tergantung juga pada kreatifitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Pegawai yang mempunyai kompetensi dapat menciptakan pemikiran yang inovatif. Kompetensi merupakan pengetahuan yang ada pada diri seseorang berupa keterampilan, keahlian dan sikap yang menciptakan suatu gagasan yang baru. Kunci untuk mengatasi perubahan tersebut yaitu dengan adanya suatu inovasi atau pemikiran inovatif yang dimiliki setiap instansi yang sangat berperan penting untuk kemajuan organisasi.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pendidikan, pelatihan, inovasi terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado.
2. Pendidikan terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado.
3. Pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado.
4. Inovasi terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2006:111) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksana suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai organisasi. Rachmawati (2008:3) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Kesimpulannya manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksana suatu perencanaan yang terkoordinasi agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

## **Pendidikan**

Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti 2003:32). Secara operasional pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian nilai atau tatanan ideal dari pendidik kepada peserta didik dengan tujuan utama agar peserta didik memperoleh IPTEK yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupannya (Suherman 2011:54). Kesimpulannya Pendidikan diartikan sebagai proses mengembangkan daya pikir kemampuan kompetensi setiap individu secara terus menerus dalam jangka waktu panjang yang mempunyai tujuan utama yaitu untuk meningkatkan kualitas kemampuan diri.

## **Pelatihan**

Pelatihan adalah sebuah proses dimana memberikan karyawan pengetahuan, dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Mathis & Jackson 2003:30). Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Rachmawati 2008:110). Kesimpulannya pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran untuk mengembangkan kompetensi diri seperti pengetahuan, memperoleh keterampilan-keterampilan yang baru serta menerapkannya ke dalam pekerjaan.

## **Inovasi**

Ancok (2012:47) menyatakan inovasi adalah suatu hal yang seringkali sangat kompleks. Inovasi menuntut proses yang panjang dan melibatkan banyak orang dalam berbagai unit organisasi. Drucker (dalam Ellitan & Anatan 2009:41) menyatakan perubahan lingkungan yang dihadapi perusahaan memberikan kesempatan untuk melahirkan sesuatu yang baru dan berbeda melalui inovasi sistemik yang memerlukan perubahan secara terorganisir dan terarah sehingga memberikan kesempatan untuk menciptakan inovasi baik ekonomi maupun sosial. Kesimpulannya inovasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi.

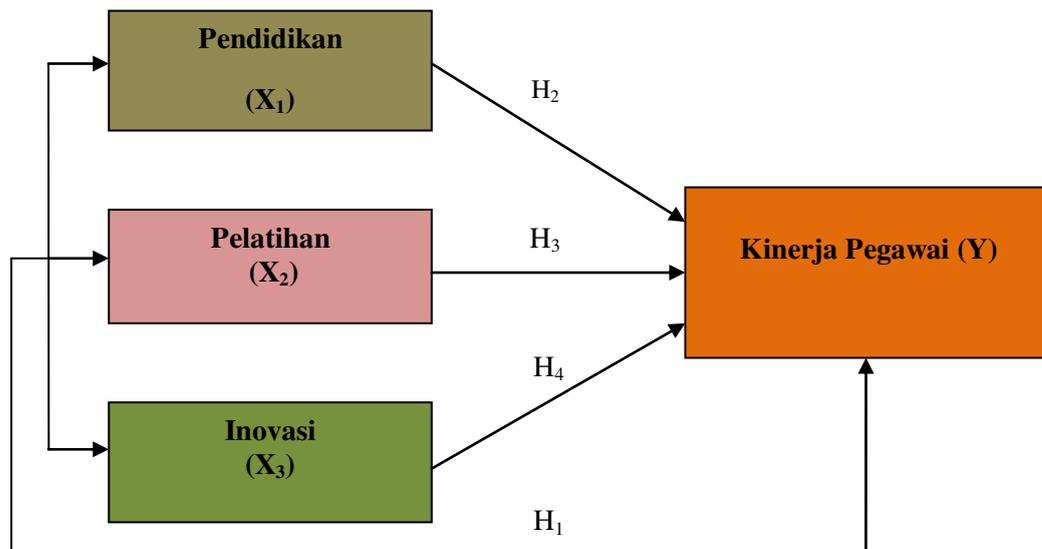
## **Kinerja Karyawan**

Hasibuan (2007:94) mendefinisikan kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Siagian (2007:305) menyatakan kinerja pegawai dapat diartikan sebagai nilai karya dari seseorang pegawai tentang bagaimana hal yang bersangkutan dengan pekerjaan, seperti kemampuan, kekurangan, keletihan dan potensi yang dimilikinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir yang bersangkutan. Kesimpulannya bahwa kinerja merupakan pengukuran hasil kerja seseorang yang telah melakukan suatu kegiatan dan diberikan umpan balik berdasarkan standar ukuran yang meliputi kualitas atau mutu pekerjaan seperti ketepatan waktu, disiplin, mematuhi aturan, dan semangat dalam bekerja.

## **Penelitian Terdahulu**

Rori (2014) melakukan penelitian tentang Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kota Manado. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat kota Manado. Hasil penelitian diperoleh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Turere (2013) melakukan penelitian tentang Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian kalasey. Tujuan penelitian Untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di balai pelatihan teknis pertanian kalasey. Variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Tewal (2010) melakukan penelitian tentang Pengaruh Strategi Bersaing dan Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan Perhotelan di Sulawesi Utara. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh strategi bersaing dan inovasi terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi bersaing dan inovasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja perusahaan.

### Kerangka Konseptual Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

*Sumber: Olan Data 2015.*

### Hipotesis

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi diduga secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan kota Manado.
- H<sub>2</sub> : Pendidikan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan kota Manado.
- H<sub>3</sub> : Pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan kota Manado.
- H<sub>4</sub> : Inovasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan kota Manado.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakan penelitian ini adalah pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pelaksana Dan Ketahanan Pangan Jln. A.A Maramis Kelurahan Paniki Bawah Kecamatan Mapanget. Waktu yang digunakan untuk memperoleh data-data dalam penelitian ini, yaitu selama 5 (lima) bulan, mulai dari bulan Februari sampai Juli 2015.

## Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono 2010:117). Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Kota Manado yang berjumlah 59 orang dan di ambil sampel jenuh atau seluruh responden pada populasi.

## Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas data, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis F dan t.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. merupakan hasil uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner penelitian yang dijadikan sebagai pedoman mengukur tingkat variabel-variabel dalam penelitian ini.

**Table 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cornbach	Status
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	X <sub>11</sub>	0,871	0,000	Valid	0,903	Reliabel
	X <sub>12</sub>	0,907	0,000	Valid		
	X <sub>13</sub>	0,876	0,000	Valid		
	X <sub>14</sub>	0,890	0,000	Valid		
	X <sub>21</sub>	0,880	0,000	Valid		
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	X <sub>22</sub>	0,917	0,000	Valid	0,901	Reliabel
	X <sub>23</sub>	0,844	0,000	Valid		
	X <sub>24</sub>	0,879	0,000	Valid		
Inovasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>31</sub>	0,951	0,000	Valid	0,885	Reliabel
	X <sub>32</sub>	0,944	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y <sub>11</sub>	0,835	0,000	Valid	0,901	Reliabel
	Y <sub>12</sub>	0,916	0,000	Valid		
	Y <sub>13</sub>	0,969	0,000	Valid		
	Y	0,793	0,000	Valid		

*Sumber: Olahan Data 2015*

Tabel 1. Menunjukkan bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinieritas

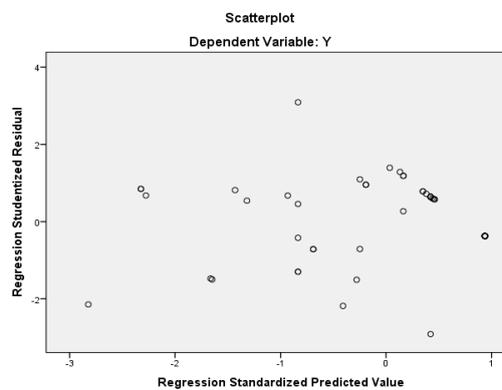
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pendidikan	.284	3.521
Pelatihan	.294	3.406
Inovasi	.631	1.584

Sumber: Olahan Data 2015

Tabel 2. Menunjukkan bahwa nilai tolerance dalam model ini memenuhi persyaratan multikolinieritas karena nilai tolerance masing-masing variabel tidak melebihi 1. Sedangkan untuk nilai VIF masing-masing variabel menunjukkan nilai VIF <10 sehingga model regresi ganda ini memenuhi asumsi multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

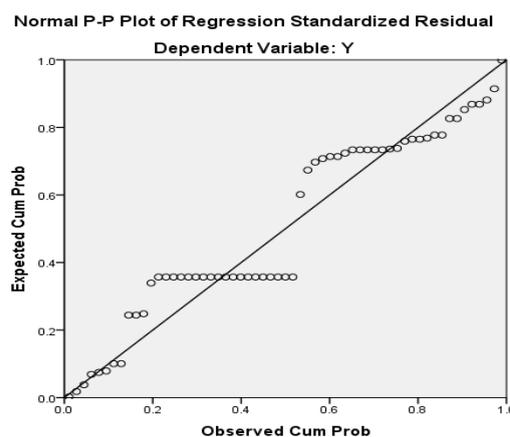


**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan Data 2015

Gambar 2. Menunjukkan bahwa sebaran data penelitian dalam *scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ganda bebas heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas



**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Olahan Data 2015

Gambar 3. menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.702	1.214		1.579	.005
X <sub>1</sub>	.161	.109	.169	1.479	.005
X <sub>2</sub>	.538	.117	.517	4.599	.000
X <sub>3</sub>	.573	.137	.320	4.174	.000

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2015

Hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu

$$Y = 0,702 + 0,161 X_1 + 0,538 X_2 + 0,573 X_3$$

1. Nilai konstanta 0,702, artinya jika pendidikan(X<sub>1</sub>), pelatihan(X<sub>2</sub>), dan inovasi(X<sub>3</sub>) yang diteliti konstan, maka kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado sebesar 0,702.
2. Nilai variabel pendidikan X<sub>1</sub> sebesar 0,161 berarti bahwa bilamana variabel X<sub>1</sub> ditingkatkan satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,161.
3. Nilai Variabel pelatihan X<sub>2</sub> sebesar 0,538 artinya X<sub>2</sub> bahwa apabila ditingkatkan satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,538
4. Nilai variabel Lingkungan kerja X<sub>3</sub> sebesar 0,573 artinya X<sub>3</sub> jika di tingkatkan satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,573

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.597	3	95.866	71.617	.000 <sup>b</sup>
	Residual	73.623	55	1.339		
	Total	361.220	58			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber: Olahan Data 2015

Tabel 4. menunjukkan bahwa angka F sebesar 71,617 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0.05. Dengan demikian maka hipotesis nul (H<sub>0</sub>) yang menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan inovasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) yang menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan inovasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Uji Hipotesis t

Tabel 4. diperoleh nilai signifikansi (sig.) t untuk pendidikan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis nul (H<sub>0</sub>) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) yang menyatakan bahwa pendidikan (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai signifikansi (sig.) t untuk pelatihan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis nul ( $H_0$ ) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi (sig.) t untuk inovasi adalah sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis nul ( $H_0$ ) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

## Uji Korelasi dan Determinasi

**Tabel 5. Model Summary**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.785	1.15698	1.541

Sumber: Olahan Data 2015

Tabel 5. ringkasan model (*model summary*) menunjukkan besarnya koefisien korelasi ganda (r) dari model hubungan antara pendidikan, pelatihan, dan inovasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,892. Dengan demikian maka pengaruh antara variabel pendidikan, pelatihan, dan inovasi terhadap kinerja pegawai adalah kuat.

## Pembahasan

### Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel-variabel independen penelitian yaitu pendidikan, pelatihan, dan inovasi berdasarkan uji statistic yaitu uji F, ditemukan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Model ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel pendidikan, pelatihan, dan inovasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai khususnya pada penelitian ini yaitu di organisasi publik yaitu di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado di Manado.

### Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado di Manado dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rori (2014) tentang Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kota Manado.

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado di Manado dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Turere (2013) tentang Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian kalasey.

### Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji Statistik dapat dijelaskan bahwa inovasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado di Manado dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tewal (2010) melakukan penelitian tentang Pengaruh Strategi Bersaing dan Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan Perhotelan di Sulawesi Utara.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Hasil uji hipotesis khususnya model penelitian ditemukan bahwa model penelitian yang terdiri dari pendidikan, pelatihan, serta inovasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil uji hipotesis menemukan bahwa secara parsial pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado.
3. Hasil uji hipotesis menemukan bahwa secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado.
4. Hasil uji hipotesis menemukan bahwa secara parsial inovasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado.

### Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Manado sebagai organisasi publik yang bertanggung jawab melayani masyarakat khususnya dalam memberikan penyuluhan tentang ketahanan pangan di Kota Manado perlu meningkatkan kinerja para pegawainya baik di staf kantor maupun di staf penyuluh melalui Pendidikan, mengikuti banyak Pelatihan serta lebih Inovatif dalam rangka meningkatkan serta mendukung berbagai program pemerintah yang sudah ditetapkan dan yang akan diimplementasikan .
2. Peneliti lainnya yang fokus pada bidang manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan temuan penelitian ini agar bisa dijadikan penelitian ataupun perbandingan untuk penelitian selanjutnya.
3. Kantor atau organisasi lain dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai harus meningkatkan berbagai hal atau melakukan strategi manajemen khususnya strategi manajemen di bidang sumber daya manusia yaitu dengan melakukan dan meningkatkan inovasi para pegawainya, meningkatkan pendidikan, serta melakukan pelatihan para pegawai di organisasinya masing-masing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin. 2012. *Psikologi & Kepemimpinan Inovasi*. Penerbit Erlangga, Indonesia.
- Ellitan, Lena & Anatan, Lina. 2009. *Manajemen Inovasi: Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia*. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan S, P, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan S, P, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H Jackson. 2003. *Human Resource Management*. Prentice Hall, New Jersey.
- Rachmawati, K. Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Rori, Winda Jennifer. 2014. Pendidikan Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174 Vol.2 No.2 Juni (2014). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4714/4237>. Diakses tanggal 20 Februari 2015 Hal. 1284-1295.
- Sedermayanti. 2003. *Good Governance: Dalam Rangka Otonomi daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisiensi Melalui Rekstrurisasi dan Pemberdayaan*. MandarMaju, Bandung.

- Suherman, Eman. 2011. *Pramuka Membangun Ekonomi Bangsa*. Alfabeta, Bandung.
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.
- Tewal, B. 2010. Pengaruh Strategi Bersaing dan Inovasi terhadap Kinerja Perusahaan Perhotelan di Sulawesi Utara. *Jurnal Aplikasi Manajemen*,. ISSN 1693-5241 8(2) Mei. <http://www.e-jurnal.com/2013/11/pengaruh-strategi-bersaing-dan-inovasi.html>. Diakses tanggal 20 Februari 2015. Hal 464-470.
- Turere, Nitta Verra. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Universitas Sam Ratulangi. Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174 Vol.1 No.3 Juni (2013) <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1368/1079>. Diakses tanggal 20 februari 2015 . Hal 10-19.