

LAPORAN PENELITIAN



**Peran Dimensi Human Capital Terhadap Kinerja TK Islam Di
Kota Pekanbaru**

TIM PENGUSUL

KETUA	: FAKHRI RABIALDY M.HRM	NIDN : 1012059501
ANGGOTA 1	: RIZQON JAMIL FARHAS S.E M.SI	NIDN : 1015049203
ANGGOTA 2	: NATASYA SAILA	NIM : 2094202011

**PROGRAM STUDI S1 KEWIRAUSAHAAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAHLAWAN TUANKU TAMBUSAI
TAHUN AJARAN 2021/2022**

FORMULIR USULAN PENELITIAN
UNIVERSITAS PAHLAWAN TUANKU TAMBUSAI

1. Judul Penelitian : Peran Dimensi Human Capital Terhadap Kinerja Guru Tk Swasta di kota Pekanbaru
2. Kategori Penelitian :
3. Ketua :
- NIP/NIDN : Fakhri Rabialdy M.HRM
- Jabatan Fungsional : Assisten Ahli
- Program Studi : Prodi SI Kewirausahaan
- No. Telp/Hp : 081318237706
- e-mail : fakhribialdy@universitaspahlawan.ac.id
4. Anggota /NIP/NIDN/NIM :
1. Rizqon Jamil Farhas, S.E, M.SI (1015049203)
 2. Natasya Saila (NIM: 2094202011)
5. Lokasi Penelitian : TK Islam Swasta di Kota Pekanbaru
6. Biaya Usulan : Rp 3,145,000.-

Bangkinang, 02 Februari 2022

Menyetujui,
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Ketua,


Dr. MUSNAR INDRA DAULAY, M.PD
NIP-TT 096.542.108

Ketua Pelaksana


FAKHRI RABIALDY M.HRM
NIDN.1012059501

HALAMAN PENGESAHAN PENELITIAN

Judul Penelitian : Peran Dimensi Human Capital Terhadap Kinerja Guru Tk Swasta di kota Pekanbaru

Kode>Nama Rumpun : 579/MSDM
Ilmu

Peneliti :

a. Nama Lengkap : Fakhri Rabialdy M.HRM
b. NIDN/NIP : 1012059501
c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
d. Program Studi : S1 Kewirausahaan
e. No Hp : 081318237706
f. email : Fakhribialdy@gmail.com

Anggota Peneliti (1) :

a. Nama lengkap : Rizqon Jamil Farhas, S.E, M.SI
b. NIDN/NIP : 1015049203
c. Program Studi : S1 Bisnis Digital

Anggota Peneliti (2) :

a. Nama lengkap : Natasya Saila
b. NIM : 2094202011
c. Program Studi : S1 Kewirausahaan

Biaya Penelitian : Rp3,145,000

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai

Bangkinang, 08 Agustus 2022
Ketua Peneliti



Dr. Samsurijal HS M.M
NIDN. 0031126490



Fakhri Rabialdy M.HRM
NIDN. 1012059501

Menyetujui,
LPPM Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai
Ketua,



Dr Musnar Indra Daulay M.Pd
NIP-TT 096.542.108

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Penelitian : Peran Dimensi Human Capital Terhadap Kinerja TK Islam Di Kota Pekanbaru

2. Tim Peneliti :

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Program Studi
1.	Fakhri Rabialdy M.HRM	Assisten Ahli	Sumber Daya Manusia	Kewirausahaan
2.	Rizqon Jamil Farhas	Assisten Ahli	Manajemen Pemasaran	Kewirausahaan

3. Objek Penelitian penciptaan (jenis material yang akan diteliti dan segi penelitian):

4. Masa Pelaksanaan

Mulai : Februari 2022

Berakhir : Juli 2022

5. Lokasi Penelitian ialah TK Islam di Kota Pekanbaru

7. Instansi lain yang terlibat (jika ada, dan uraikan apa kontribusinya)

.....

8. Skala perubahan dan peningkatan kapasitas sosial kemasyarakatan dan atau pendidikan yang ditargetkan

9. Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran (tuliskan nama terbitan berkala ilmiah internasional bereputasi, nasional terakreditasi, atau nasional tidak terakreditasi dan tahun rencana publikasi).....

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR LIST GAMBAR.....	v
DAFTAR LIST TABEL	vi
RINGKASAN PENELITIAN.....	vii
BAB I	1
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Rumusan Masalah:	2
I.3 Tujuan Penelitian	3
I.4 Manfaat Penelitian	3
1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti	3
1.4.2 Manfaat Bagi Pelaku Usaha/Pemerintah	4
BAB 2.	5
2.1 Kinerja Guru.....	5
2.1.1 Defenisi Kinerja Guru	5
2.1.2 Penelitian Terkait Kinerja Guru	5
2.1.3 Indikator Kinerja guru	7
2.2 Human capital	8
2.2.1 Defenisi Modal Manusia	8
2.2.2 Penelitian Terkait Modal Manusia	8
2.2.3 Dimensi Modal Manusia	9
2.3 Hubungan Modal Manusia Terhadap Kinerja guru	11
2.4 Teori	12
2.4.1 Teori Modal Manusia	12
2.5 Kerangka Penelitian	12
BAB 3	14
3.1 Latar Belakang	14
3.2 Desain Penelitian.....	14
3.3 Populasi dan Sampel	15

3.3.1	Populasi	15
3.3.2	Sampel	15
3.4	Defenisi Operasional dan Instrumen.....	16
3.4.1	Kinerja Guru	16
3.4.2	Modal Manusia	16
3.5	Analysis Data	17
3.5.1	Teknik Analisis	17
3.5.1.1	Analysis Descriptive	18
BAB 4	19
BAB 5	21
5.1	Pendahuluan	21
5.2	Tingkat reponse	21
5.3	Analisis Deskriptif.....	22
5.4	Analisis Inferential	24
5.4.1	Analisis Realibitas	24
5.4.2	Analisis korelasi	24
5.4.3	Analisis Regresi	25
5.4.4	Hasil Hypotheses	26
5.5	Rangkuman.....	26
BAB 6	27
6.1	Pendahuluan	27
6.2	Ringkasan	27
6.3	Batasan Penelitian	28
DAFTAR PUSTAKA	30
LAMPIRAN	35
Biodata Diri, Riwayat Penelitian, Pkm Dan Publikasi	35

DAFTAR LIST GAMBAR

Gambar 2 1. Kerangka Penelitian	13
---------------------------------------	----

DAFTAR LIST TABEL

Tabel 4 1. Rencana Anggaran Biaya.....	19
Tabel 5 1. Tingkat Reponse	22
Tabel 5 2. Nama Sekolah	22
Tabel 5 3. Jenis Kelamin.....	22
Tabel 5 4. Umur	23
Tabel 5 5. Latar belakang.....	23
Tabel 5 6. Analisis Realibilitas	24
Tabel 5 7. Coefficient Correlation	25
Tabel 5 8. Pearson Correlation Coefficient Analysis.....	25
Tabel 5 9. Hasil Analisis Regresi	25
Tabel 5 10. Hasil Hypothesis	26

RINGKASAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara dimensi modal manusia terhadap kinerja guru TK Islam Swasta di Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Unit analisis pada penelitian ini ialah guru TK Islam Swasta di bawah naungan Yayasan AN-Namiroh. Penelitian ini juga menggunakan beberapa cara untuk menganalisis data yaitu menggunakan analisis deskriptif dan analisis interval. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh guru TK Islam Swasta di Kota Pekanbaru memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditemukan dengan menggunakan spss sebagai alat untuk menganalisis data.

Kata kunci : Modal Manusia, Kompetensi guru, Pengalaman kerja, Pendidikan, Kinerja Guru

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan elemen penting dalam sebuah investasi bagi manusia terhadap perkembangan dan kemajuan suatu bangsa (Gabriella & Tannady, 2019). Pendidikan bertujuan untuk mempersiapkan masa depan, yang mana dapat menghasilkan anak didik yang baik secara moral dan spiritual serta cerdas akhlaknya (Harefa, 2019). Selain daripada itu, pengembangan kemampuan dan watak melalui sistem pendidikan dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia serta semakin berkembang dan menjadikan sumber daya manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa (Ardiana, 2017). Dengan demikian, untuk mewujudkannya, maka dibutuhkan sistem pendidikan yang baik dan berkualitas.

Salah satu upaya terbentuknya sistem pendidikan yang berkualitas ialah dari instansi pendidikan yaitu sekolah. Sekolah merupakan salah satu organisasi yang memiliki peran penting dalam pembangunan sebuah negara selain dari pada BUMN, BUMD, Universitas, Organisasi swasta, koperasi dan lainnya. Pada dasarnya, setiap organisasi memiliki fungsi yang berbeda seperti halnya dengan sekolah sebagai instansi pendidikan dituntut untuk menghasilkan anak anak yang berkualitas. Namun, kinerja bagi setiap organisasi dianggap sangat penting, dikarenakan mampu untuk meningkatkan kinerja guna mencapai sebuah tujuan (Hamid dkk., 2017).

Istilah kinerja disebut sebagai upaya dalam melakukan pekerjaan, serta tentang hasil yang dicapai dan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja karena mereka memberikan keterkaitan terkuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi (Salem, 2003). Kinerja organisasi melibatkan kegiatan berulang untuk menetapkan tujuan organisasi, memantau kemajuan menuju tujuan, dan melakukan penyesuaian untuk mencapai tujuan tersebut secara lebih efektif dan efisien (Ratna dkk, 2014). Namun, bagi setiap instansi pendidikan atau sekolah,

kinerja yang baik dapat dicapai oleh kinerja guru.

Menurut Rohani dkk.,(2020) kinerja guru di sekolah memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Guru merupakan ujung tombak dalam peningkatan kualitas pendidikan dan mampu melakukan interaksi langsung dengan peserta didik dalam pembelajaran di ruang kelas (Hafid, 2017). Pada penelitian sebelumnya, peneliti mengemukakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Rohani et al., 2020). Faktor internal yaitu faktor yang dipengaruhi oleh individu atau organisasi itu sendiri sedangkan faktor eksternal ialah faktor yang dikontrol oleh lingkungan (Kareem & Haseeni, 2015). Dalam hal ini, faktor internal menjadi hal yang menarik untuk diteliti oleh peneliti.

Faktor- faktor internal yang diteliti yaitu, kompetensi guru, pengalaman kerja dan pendidikan guru. Faktor ini merupakan elemen yang ada pada Human capital (Aryee et al., 1994; Rabialdy, 2021; Ramli et al., 2014). Faktor – faktor ini telah dilaksanakan di beberapa tempat seperti di koperasi (Rabialdy, 2021), manufaktur industri (Ramli et al., 2014), dan lainnya. Namun, masih terbatasnya penelitian yang menggunakan faktor faktor tersebut pada bidang pendidikan khususnya di sekolah dasar dan SMP dibawah naungan Yayasan An-Namiroh. Dengan demikian, peneliti menggunakan faktor faktor guna menguji faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada guru guru tersebut.

I.2 Rumusan Masalah:

Kinerja guru merupakan salah satu issue yang sering dibahas didalam instansi pendidikan. Dikarenakan guru merupakan, hal terpenting dalam pelaksanaan pendidikan. Penelitian terdahulu telah menggunakan kinerja guru dalam penelitian mereka seperti guru – guru SD di Kota Pekanbaru (Rabialdy, 2020), 100 guru di SMA Islam di Pekanbaru (Reza et al., 2019), guru swasta di Desa Muara Sugihan (Kartini & Kristiawan, 2019) dan 97 guru di Kota Pekalongan (Riyadi & Mulyapradana, 2017). Namun, dengan keterbatasan ilmu yang dimiliki oleh peneliti dapat dijumpai bahwa belum ada penelitian kinerja guru yang dilakukan di Yayasan An-Namiroh.

Selain dari pada itu, penelitian terdahulu juga menggunakan faktor faktor yang berbeda

seperti motivasi (Ardiana, 2017; Diana et al., 2020), faktor pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja (Harlina et al., 2019), faktor kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi (Sumiaty, 2020), faktor kepemimpinan sekolah (Rohani et al., 2020), faktor motivasi dan kompetensi guru (Hafid, 2017), dan faktor kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja (Hardono et al., 2017). Dengan demikian, belum dijumpai penelitian yang menggunakan dimensi modal manusia sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru TK Islam Swasta di kota Pekanbaru.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini tertarik melaksanakan penelitian dengan menggunakan dimension modal manusia (pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja) terhadap kinerja guru TK Islam Swasta di Kota Pekanbaru.

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara modal manusia terhadap kinerja guru TK Islam Swasta di Kota Pekanbaru. Secara khusus, penelitian ini diharapkan untuk menyelidiki:

1. Pendidikan guru memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru
2. Kompetensi guru memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru
3. Pengalaman kerja guru memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru

I.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini setelah selesai dapat dilihat dari dua perspektif; teoretis ke manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti

Studi ini akan sangat penting dalam meningkatkan pengetahuan peneliti tentang hubungan modal manusia dan kinerja guru TK Islam Swasta di Kota Pekanbaru. Selain membantu peneliti untuk berbuat lebih baik dengan berkontribusi pada literatur,

khususnya di bidang penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Bagi Pelaku Usaha/Pemerintah

Penelitian ini memiliki manfaat dari sisi praktis. Peneliti membantu praktisi seperti manajemen sekolah atau Yayasan untuk dapat meningkatkan kinerja sekolah maupun kinerja guru melalui hasil dari penelitian ini. Saran dari peneliti kepada instansi pendidikan ialah untuk perlu memperhatikan kinerja sekolah khususnya guru sebagai sumber daya manusia karena instansi ini sangat diharapkan dapat membantu peningkatan generasi muda yang berkualitas dan mampu berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi khususnya pada produk domestik bruto negara.

BAB 2.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Defenisi Kinerja Guru

Pada dasarnya, kinerja guru merupakan indikator yang digunakan untuk menilai dan mengetahui pencapaian guru sebagai individu di sekolah. Dalam penelitian terdahulu, kinerja pada guru telah di defenisikan dalam berbagai perspektif seperti Harefa (2019) yang mengartikan kinerja guru sebagai kemampuan untuk mencapai persyaratan – persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau yang telah dijadikan sebagai standar sekolah di tempat guru tersebut bekerja.

Selain itu, kinerja guru merupakan pelaksanaan kerja bagi seorang guru sesuai dengan tugas- tugas yang dimiliki (Sodik et al., 2019). Selanjutnya, kinerja seorang guru ialah sebuah unjuk hasil pekerja yang telah dilaksanakan dan dilakukan oleh guru atau tenaga pendidik dalam rangka melaksanakan kewajibannya pokoknyas (Sulfemi, 2020). Rabialdy (2020) menambahkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang diukur dalam waktu tertentu.

Namun, penelitian in menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil yang dikerjakan yang diukur dalam waktu tertentu dan mengacu kepada tugas tugas yang dimiliki oleh guru (Rabialdy, 2020). Tugas tugas yang diberikan seperti sistem pengajaran, interkaski kepada siswa dan lainnya.

2.1.2 Penelitian Terkait Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak yang mampu memberikan kualitas pendidikan. Demi mencapainya tujuan tersebut, guru dituntut untuk memiliki kinerja yang bagus. Beberapa penelitian sebelumnya menemukan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru di berbagai sekolah seperti faktor motivasi (Ardiana, 2017; Diana et al., 2020), faktor pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja (Harlina et al., 2019), faktor kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi (Sumiaty, 2020), faktor

kepemimpinan sekolah (Rohani et al., 2020), faktor motivasi dan kompetensi guru (Hafid, 2017), dan faktor kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja (Hardono et al., 2017).

Selain dari pada itu, penelitian kinerja guru juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya di berbagai tempat atau institusi seperti guru SD di Kota Pekanbaru (Rabialdy, 2020). Penelitian tersebut menemukan bahwa program pelatihan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru SD di kota Pekanbaru selama pandemic pada tahun 2020. Penelitian tersebut menemukan faktor motivasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru SD.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Reza, Harlen, dan Chairilisyah (2019) menemukan bahwa faktor motivasi, pelatihan, dan kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja 100 guru di SMA Islam di Pekanbaru. Kartini dan Kristiawan (2019) menambahkan bahwa tunjangan profesional dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru Swastas di Desa Muara Sugihan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan di sekolah Radhatul Atfal yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja 97 guru di Kota Pekalongan (Riyadi & Mulyapradana, 2017).

Berdasarkan diskusi diatas ditemukan bahwa penelitian terdahulu telah melaksanakan diberbagai tempat seperti di kota Pekanbaru (Rabialdy, 2020; Reza et al., 2019), kota Pekalongan (Riyadi & Mulyapradana, 2017), dan Desa Muara sugihan (2019). Namun, penelitian yang dilakukan di kota Pekanbaru, khususnya di sekolah dasar dan sekolah menengah pertama. Dengan demikian, penelitian ini melakukan penelitian dengan menguji peran dimensi modal manusia terhadap kinerja guru TK Islam Swasta di Kota Pekanbaru.

2.1.3 Indikator Kinerja guru

Pada dasarnya, kinerja guru sangat diperlukan bagi sebuah instansi pendidikan yaitu sekolah. Kinerja yang dilakukan oleh guru dapat dilihat bagaimana seorang guru dapat menjalankan tugas dan kualitas tugas tersebut (Kartini & Kristiawan, 2019). Dengan demikian, tugas guru dapat dilihat dari bagaimana cara seorang guru melakukan pembelajaran dikelas. Penelitian terdahulu merumuskan enam (6) indikator untuk mengukur kinerja dari seorang guru yaitu (1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, (2) Penguasaan materi yang akan di sajikan kepada mahasiswa, (3) penguasaan metode dan stragegi mengajar, (4), Pemberian tugas kepada siswa, (5) kemampuan mengelola kelas, dan (6) kemampuan memberikan penilaian dan evaluasi (Yogaswara, 2010).

Selanjutnya, Defita dkk, (2021) menambahkan terdapat 5 indikator pada kinerja guru yaitu; (1) Kualitas dari bagaimana seorang guru dapat merencanakan program pembelajaran (PJOK), (2) kecepatan dan ketepatan kerja dapat menentukan karakter setiap siswa , (3) iniatif dari guru untuk menggunakan media pembelajaran walaupun memiliki keterbatasan terhadap fasilitas, (4) kemampuan kerja yang dimiliki oleh guru terkait bagaimana mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik, (5) dan komunikasi yang dilakukan oleh guru terhadap siswa. Namun, Dikjen Dikti Depdiknas (2004) menyebutkan bahwa terdapat 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru agar dikategorikan sebagai guru yang baik yaitu,(1) penguasaan bidang studi, (2) pemahaman tentang peserta didik , (3) penguasaan pembelajaran yang mendidik , dan (4) mengembangkan profesionalisme dan kepribadian.

Namun, dalam penelitian ini kinerja guru diuji dengan instrument yang dikembangkan oleh Defita dkk (2021). Instrument ini telah digunakan oleh beberapa peneliti terdahulu dan menunjukkan hasil yang memuaskan dari pada respondent.

2.2 Human capital

2.2.1 Defenisi Modal Manusia

Menurut Ongkorahardjo, Susanto, dan Rachmawati (2008), modal manusia dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, kemampuan, inovasi dan kemampuan individu untuk menciptakan nilai dan mencapai tujuan. Sejalan dengan penelitian Ajisafe et al (2015), mengatakan bahwa *human capital* adalah pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan atribut yang terkandung dalam diri individu yang memfasilitasi terciptanya kesejahteraan pribadi, sosial dan ekonomi. Lebih lanjut, Ali dan Chaudhry (2017) mendefinisikan *human capital* yang menggunakan kapabilitas, kompetensi, pengetahuan, kemampuan, dan kepribadian sebagai karakteristik untuk melakukan pekerjaan dan untuk menghasilkan nilai ekonomi.

Selain itu modal manusia dapat didefinisikan sebagai nilai total sumber daya manusia dari suatu perusahaan, dan terdiri dari staf dan kemampuan mereka untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan mereka (Ramli, Poespowidjojo, & Shakir, 2014; I.-M. Wang et al., 2008). Sebaliknya, modal manusia adalah nilai dalam diri karyawan seperti jumlah kompetensi, pengetahuan, keterampilan, inovasi, sikap, komitmen, kebijaksanaan, dan pengalaman karyawan (Wang, Wang, & Liang, 2014).

Berdasarkan definisi istilah-istilah *human capital* di atas, maka dapat disimpulkan *human capital* ialah nilai total dan juga menjadi ciri khas individu yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan lain-lain dan digunakan sebagai modal untuk melakukan pekerjaan.

2.2.2 Penelitian Terkait Modal Manusia

Seperti yang dinyatakan sebelumnya, modal manusia terkait dengan kompetensi, pengetahuan, kemampuan individu, dan lainnya. Modal manusia digunakan untuk menopang daya saing dalam organisasi dan menjadi instrumen yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas (Alnachef & Alhajjar, 2017). Modal manusia juga digunakan untuk mempengaruhi kinerja usaha baru. Menghubungkan modal manusia dan kinerja usaha baru digunakan pada studi Chen dan Chang (2013). Mereka

menemukan pengalaman kewirausahaan, tenaga kerja, dan kreativitas sebagai dimensi modal manusia yang memiliki dampak positif pada kinerja usaha baru yang dinilai dengan menggunakan profitabilitas dan penciptaan paten sebagai variabel kriteria.

Selanjutnya Nirwana (2018) telah menggunakan *human capital* dan *cultural capital* dalam mempengaruhi kondisi keuangan suatu daerah dan apakah modal budaya memiliki efek mediasi (mediator) terhadap pengaruh *human capital* terhadap kondisi keuangan suatu daerah. Kajian difokuskan pada lingkungan kerja pemerintah daerah di Provinsi Sulawesi Selatan. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa modal manusia berpengaruh positif terhadap modal budaya. Semakin tinggi modal manusia, terutama tercermin dalam pengalaman kerja, meningkatkan modal budaya di lingkungan kerja pemerintah daerah. Namun, modal manusia tidak secara langsung mempengaruhi kondisi keuangan daerah tetapi modal budaya memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kondisi keuangan.

Di sisi lain, studi *human capital* atau penelitian yang dilakukan oleh Liu, Pang, dan Kong (2017) di China. Penelitian tersebut berfokus pada pengaruh *human capital* terhadap hubungan antara ekspor dan inovasi perusahaan. Sumber daya manusia dibagi menjadi dua (2) manajer yang kembali dan karyawan yang berpendidikan tinggi. Makalah ini bertujuan untuk mengintegrasikan dengan kerangka penelitian mereka antara modal manusia, ekspor, dan inovasi. Tujuan pertama adalah menganalisis pengaruh modal manusia dan ekspor terhadap promosi inovasi. Kedua digunakan untuk menguji bagaimana modal manusia mempengaruhi hubungan antara ekspor dan inovasi perusahaan, dan mekanisme yang mendasari cara manajer yang kembali dan karyawan berpendidikan tinggi memainkan peran yang berbeda. Menariknya, mereka menemukan modal manusia secara signifikan mempengaruhi inovasi dan, dikombinasikan dengan ekspor, meningkatkan inovasi dan dua dimensi modal manusia memainkan peran yang berbeda dalam hubungan antara ekspor dan inovasi.

2.2.3 Dimensi Modal Manusia

Pada kenyataannya, modal manusia terkait dengan nilai individu dalam organisasi.

Memang, Hidayat (2013) menyimpulkan bahwa keterampilan dan kemampuan terkait individu dalam organisasi dan merupakan aset tidak berwujud yang tidak mudah diukur karena manusia memiliki sifat dinamis dan relatif yang dapat berubah sesuai dengan situasi dan kondisi. Ketika meninjau aspek human capital, literatur menekankan bahwa pengukuran atau dimensi yang berbeda disajikan oleh berbagai pihak.

Pertama, Chen dan Chang (2013) mengusulkan tiga (3) dimensi *human capital* yaitu kompetensi, motivasi, dan kreativitas. Kedua, sebagaimana dikemukakan dalam penelitian Felico, Couto, dan Caiodo (2014) digunakan empat (4) item sebagai dimensi *Human capital* yaitu pengetahuan, pengalaman, efisiensi profesional, dan kemampuan kognitif. Selain itu, dalam penelitian Ramly, Poespowidjojo, dan Shakir (2014) digunakan tiga (3) dimensi human capital; kompetensi, pendidikan, dan pengalaman kerja.

Selanjutnya Tessema (Tessema, 2014) memiliki tiga (3) dimensi *human capital* yaitu pendidikan, keterampilan (inovasi) dan pengalaman. Sedangkan Urban dan Kongo (2015) memiliki dua (2) dimensi *human capital* yaitu pendidikan dan pengalaman. Namun, Khan dan Quaddus (2018) menggunakan dimensi yang berbeda yaitu faktor demografi dan faktor psikografis. Sumber daya demografis perusahaan adalah karakteristik demografis anggotanya, seperti pendidikan atau pengetahuan eksplisit, pengalaman, keterampilan, dan rentang usia, dan sumber daya psikografis perusahaan menggambarkan karakteristik psikografis anggota perusahaan, seperti pengetahuan tacit mereka.

Berdasarkan dimensi-dimensi tersebut di atas, untuk penelitian kali ini peneliti akan menggunakan kompetensi, pendidikan dan pengalaman kerja sebagai dimensi human capital. Dimensi ini telah diterapkan dalam studi Ramli et.al (2014), Aryee, Chay dan Tan (1994), Carmeli & Tishler (2004b) dan Carmeli & Tishler (2004a).

2.3 Hubungan Modal Manusia Terhadap Kinerja guru

Penelitian kualitatif pada human capital terhadap kinerja guru telah dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah YPRI Wawondula (Jusriadi & Tiara, 2021). Penelitian tersebut menemukan bahwa human capital yang terdiri dari tiga (3) elemen yaitu pendidikan, pengalaman, pengetahuan, intuisi dan keahlian pada seorang guru memiliki peran penting terhadap kemampuan motivasi berprestasi, Guru dituntut untuk menjadi guru pembelajar dan menguasai teknologi Informasi terkait penggunaan aplikasi pembelajaran online, guru harus mampu memberikan materi yang menarik perhatian peserta didik.

Selain itu, penelitian berkaitan modal manusia dilaksanakan pada organisasi swasta seperti penelitian Ramli dkk (2014) yang dilaksanakan pada manufacturing industrie, di Malaysia. Bahkan, penelitian sama juga dilaksanakan pada koperasi di kota Pekanbaru (Rabialdy, 2021). Dengan demikian, maka terdapat kesejangan dalam penelitian yang berkaitan dengan human capital terhadap kinerja guru guru TK Islam Swasta di Kota Pekanbaru. Selain itu, peneliti menemukan bahwa penelitian yang menggunakan kuantitatif sangat terbatas dalam bidang pendidikan. Oleh karna itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hubungan modal manusiis terhadap kinerja guru guru TK Islam Swasta di Kota Pekanbaru.

2.4 Teori

2.4.1 Teori Modal Manusia

Teori modal manusia menunjukkan bahwa seseorang berinvestasi dalam modal manusia melalui pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan dan karir masa depan (Aryee et al., 1994). Ini juga berarti bahwa proses investasi atau disinvestasi dalam modal manusia sering mengubah sifat seseorang, misalnya seperti pelatihan (Becker, 1993). Itu dapat mengubah gaya hidup dari pengangguran abadi menjadi gaya hidup yang stabil dan pendapatan yang baik, atau minum alkohol secara kumulatif dapat menghancurkan karier, kesehatan, dan bahkan kemampuan berpikir yang benar.

Tan (2014) juga mengemukakan teori *Human capital* yang khusus pada pendidikan akan meningkatkan produktivitas dan pendapatan individu, dan oleh karena itu pendidikan merupakan investasi. Namun, investasi tidak hanya penting bagi individu tetapi juga kunci pertumbuhan ekonomi suatu negara. Selanjutnya, teori ini memiliki arti penting yang berkaitan dengan mempertahankan kinerja organisasi dengan akumulasi pengetahuan dan keterampilan karyawan (Becker, 1993; Strober, 1990 dikutip dalam Carmeli dan Tishler, 2004). (Tessema, 2014) Ini juga memperluas teori modal manusia untuk memasukkan efek langsung dan tidak langsung pada Kinerja Perusahaan. Kehilangan karyawan yang memiliki lebih banyak pengalaman dalam pekerjaan mereka akan menyebabkan hasil negatif dalam kinerja organisasi organizational.

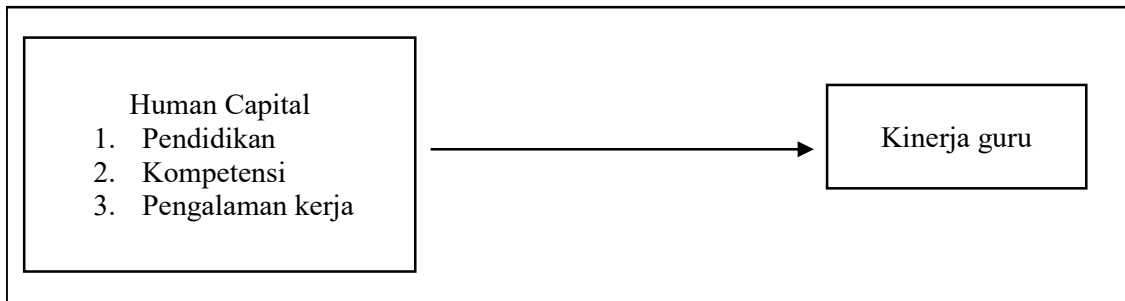
2.5 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian untuk penelitian ini diadopsi dari Ramly, Poespowidjojo, dan Shakir (2014) dan Khan et.al (2016). Kerangka penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara *Human capital* terhadap kinerja organisasi pada koperasi kota Pekanbaru, Indonesia. Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan tiga dimensi *Human capital* yaitu kompetensi karyawan, pendidikan karyawan, dan pengalaman kerja karyawan (Aryee et al., 1994; Carmeli & Tishler, 2004a, 2004b;

Ramli et al., 2014).

Tiga dimensi modal manusia telah digunakan dalam organisasi yang berbeda seperti dalam organisasi publik (Carmeli & Tishler, 2004a) dan organisasi swasta (Ramli et al., 2014). Lima (5) pengukuran kinerja organisasi yaitu pertumbuhan laba, pertumbuhan penjualan, laba setelah pajak atas aset, laba setelah pajak atas penjualan dan kinerja koperasi secara keseluruhan yang digunakan dalam mengukur kinerja koperasi di Malaysia (Khan et al., 2016). Oleh karena itu, peneliti mengembangkan kerangka kerja yang digambarkan pada Gambar 2.1 di bawah ini.

Gambar 2 1. Kerangka Penelitian



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Latar Belakang

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara *human capital* dengan kinerja guru guru TK Islam Swasta di Kota Pekanbaru. Dalam bab ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menyediakan elemen-elemen penting seperti kerangka penelitian, hipotesis penelitian, desain penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel dan unit analisis, definisi operasional, pengukuran, dan desain kuesioner, pengumpulan data dan yang terakhir adalah ringkasan bab.

3.2 Desain Penelitian

Menurut Neil (2009), desain penelitian didefinisikan sebagai teknik dan struktur penelitian yang diputuskan oleh peneliti untuk memenuhi standar yang diperlukan untuk pengumpulan dan analisis data. Ia juga menyarankan kuantitatif dan kualitatif adalah landasan yang diperlukan dalam memahami pengumpulan data untuk tujuan penelitian. Pada dasarnya ada dua pendekatan untuk melakukan penelitian yaitu pendekatan kuantitatif dan kualitatif (Lee, 1992).

Pendekatan tersebut dapat dibedakan berdasarkan metode atau cara peneliti mengambil data dari pada responden. Seperti pendekatan kualitatif ialah teknik penelitian yang memberikan kesempatan kepada peneliti untuk memahami fenomena secara detail tanpa bergantung pada pengukuran numerik (William G. Zikmund, 2003). Sebagian besar, peneliti menggunakan pendekatan ini dengan melakukan wawancara lisan untuk mengetahui perasaan responden tentang keadaan (Sekaran & Bougie, 2009). Sedangkan pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang menjelaskan fenomena menurut data numerik yang dianalisis dengan metode berbasis matematis, khususnya statistik (Yilmaz, 2013).

Hal ini dimaksudkan untuk membangun hubungan antar variabel dalam suatu populasi (tergantung umumnya dianggap objektif dan sangat didasarkan pada statistik dan angka, tetapi pendekatan kualitatif bersifat subjektif dan menggunakan bahasa dan deskripsi (Ashley & Boyd, 2006). Berdasarkan uraian diatas, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai pendekatan atau alat untuk menguji hipotesis dalam hubungan antara *Human capital* dan kinerja guru guru TK yang berfokus pada sekolah islam swasta di kota Pekanbaru, Indonesia.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sekaran dan Bougie (2009), mendefinisikan populasi sebagai jumlah orang dalam suatu kelompok, peristiwa atau hal-hal yang memiliki informasi penting bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Yayasan An-Namiroh yang memiliki 4 sekolah dasar (SD) dan 2 Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebagai populasi. Berdasarkan hasil interview bersama kepala sekolah, total guru SD dan SMP sebanyak 150 orang. Namun, peneliti menggunakan jumlah tersebut sebagai target populasi dalam penelitian ini.

3.3.2 Sampel

Selanjutnya, penelitian ini menggunakan metode sampling untuk mengumpulkan data. Sekaran dan Bougie (2009) mendefinisikan sampling sebagai teknik yang agak representatif untuk kelompok yang ingin dilihat. Sampel adalah bagian dari populasi dengan mengumpulkan sekumpulan data yang lebih kecil. Dalam studi khusus ini, pengambilan sampel diperlukan karena keterbatasan anggaran, waktu dan sumber daya. Berikut ini ada beberapa penelitian untuk menentukan ukuran sampel;

A. Gay dan Diehl (1992) jumlah responden yang dapat diterima untuk suatu penelitian umumnya tergantung pada jenis penelitian yang terlibat-deskriptif, korelatif atau eksperimental. Sampel harus 10 persen dari populasi untuk penelitian deskriptif.

Namun, jika populasinya kecil, mungkin dibutuhkan 20 persen. Diperlukan minimal 30 subjek untuk membangun hubungan dalam penelitian korelasional. 30 subjek per kelompok sering disebut sebagai minimum untuk penelitian eksperimental.

B. Memang, Roscoe (1975) menyarankan bahwa jumlah sampel tidak boleh kurang dari 30 dan tidak lebih dari 500.

C. Slovin (1960 dikutip dalam Amirullah, 2012) memperkenalkan rumus untuk menentukan ukuran sampel dimana : $n = \text{Jumlah sampel}$, $N = \text{Jumlah populasi}$ dan $e = \text{Toleransi kesalahan (level)}$

Selain itu, dalam penelitian ini, peneliti merujuk tabel dari Krejcie dan Morgan (1970) untuk menentukan ukuran sampel dari populasi tertentu. Dalam tabel Krejcie dan Morgan (1970) disebutkan jika populasi sekitar 140 sampai 149 satuan maka untuk sampel yang dibutuhkan harus sebanyak 103 satuan.

3.4 Defenisi Operasional dan Instrumen

3.4.1 Kinerja Guru

Kinerja guru dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil yang dikerjakan yang diukur dalam waktu tertentu dan mengacu kepada tugas tugas yang dimiliki oleh guru (Rabialdy, 2020).

3.4.2 Modal Manusia

Modal manusia merupakan salah satu sumber daya dan modal dalam organisasi. Hal ini mengacu pada kombinasi kemampuan dan kapabilitas dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan lain-lain dari karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tugas untuk mencapai tujuan organisasi (Ongkorahardjo et al., 2008).

3.4.3.1 Pendidikan Karyawan

Pendidikan pegawai digunakan sebagai pedoman tingkat keterampilan yang dimiliki atau

produktivitas yang dapat disumbangkan oleh suatu perspektif. Ini akan mempengaruhi kinerja dengan memiliki pengetahuan yang diterima karyawan dari sekolah atau sektor pendidikan apa pun. Ini juga membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam organisasi. Pendidikan karyawan dapat membantu dalam akumulasi pengetahuan eksplisit yang dapat memberikan keterampilan yang berguna bagi karyawan. Pendidikan tinggi karyawan akan berkontribusi pada kesuksesan dengan meningkatkan pengetahuan khusus dan juga meningkatkan kemampuan karyawan untuk belajar (Wier, Stone, & Hunton, 2005).

3.4.3.2 Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan terkait dengan perilaku yang terkait dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan misi tertentu secara efektif, dan perilaku tersebut dapat berupa seperangkat karakteristik pribadi atau seperangkat karakteristik standar dan kinerja (Osei & Ackah, 2015).

3.4.3.3 Pengalaman Kerja Karyawan

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai seseorang yang merupakan hasil dari suatu perbuatan atau pekerjaan yang dilakukan selama beberapa waktu (Trijoko, 1980 dikutip dalam Maudoma, 2017). Pengalaman kerja telah terbukti berhubungan dengan kompensasi finansial atau kesuksesan selama beberapa tahun di angkatan kerja (Agarwal, 1981). Akibatnya, ketika karyawan memiliki pengalaman tentang pekerjaan, hal itu dapat mempengaruhi kinerja individu dan kinerja organisasi.

3.5. Analysis Data

3.5.1 Teknik Analisis

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 25 for Window. Menurut Landau dan Everitt (2005) mengatakan SPSS adalah alat yang paling populer untuk analisis. Selain itu, Foley (2018) menyebutkan bahwa SPSS sangat cocok untuk studi yang membutuhkan cara yang fleksibel dan dapat disesuaikan untuk mendapatkan super granular bahkan pada kumpulan data yang paling kompleks sekalipun. Dalam penelitian ini, peneliti

menggunakan dua jenis analisis data yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

3.5.1.1 Analysis Descriptive

Analisis deskriptif adalah statistik dasar yang merangkum dan menggambarkan data secara sederhana dan mudah dipahami (Zikmund et al., 2013).

3.5.1.2 Inferential Analysis.

Analisis Inferensial digunakan untuk membuat kesimpulan atau memproyeksikan dari sampel ke seluruh populasi (Zikmund et al., 2013). Penelitian ini menggunakan 3 analisis dalam analisis inferensial yaitu analisis faktor, analisis korelasi dan analisis regresi.

BAB 4

Biaya dan Jadwal Penelitian

IV.1 Biaya

Honorarium penelitian dalam penelitian ini mengacu pada Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 78 /PMK.02/2019 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2020 dengan contoh rincian anggaran sebagai berikut :

Tabel 4 1. Rencana Anggaran Biaya

No	Uraian	Satuan	Volume	Besaran	Volume x Besaran
1.	Honorarium				
	a. Honorarium Koordinator Peneliti/Perekayasa	OB	1	Rp. 420.000	420.000
	b. Pembantu Peneliti/ Perekayasa	OJ	3	Rp. 200,000	600,000
	c. Honorarium Petugas Survei	OR	3	Rp. 150,000	450.000
Subtotal Honorarium					1,470,000
2	Bahan Penelitian				
	a. ATK				
	1) Kertas A4	Rim	1	50.000	50.000
	2) Pena	Kotak	1	50.000	50.000
	3) Map	Lusin	1	50.000	50.000
	b. Bahan Penelitian Habis Pakai	OK			
	1) Konsumsi peserta		50 paket	5.000	250.000
	2) Snack peserta		50 paket	5.000	250.000
	3) Spanduk		1 pcs	30.000	30.000
Subtotal Bahan Penelitian					680.000
3.	Pengumpulan Data				
	a. Transport	Ok	3	100,000	300.000
	b. Biaya Konsumsi	Ok	3	50,000	150,000
Subtotal biaya pengumpulan data					450,000
4.	Pelaporan, Luaran Penelitian				
	a. Foto Copy Proposal dan Laporan, Kuisisioner dsb	OK	200	Rp. 150	30.000
	b. Jilid Laporan	OK	3	Rp. 5000	15.000

	c. Luaran Penelitian	OK			
	1) Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi		Con	500,000	500,000
	2) Jurnal Nasional Terakreditasi :		Con		
	a) Sinta 6-5		Con		
	b) Sinta 4-3				
	c) Sinta 2-1		Con		
	3) Jurnal Internasional		Con		
	4) Prosisiding Nasional		Con		
	5) Prosiding Internasional				
Subtotal biaya Laporan dan Luaran Penelitian					545,000
Total					3,145,000

Keterangan :

1. OB = Orang/Bulan
2. OK = Orang/Kegiatan
3. Ok = Orang/kali
4. OR = Orang/Responden
5. Con (Conditional) = Disesuaikan dengan biaya yang ditetapkan oleh penerbit

BAB 5 HASIL PENELITIAN

5.1 Pendahuluan

Pada bab ini, peneliti membahas hasil dalam penelitian ini yang dimulai dari pengenalan bab, tingkat tanggapan, penyaringan data, dan analisis pendahuluan data, uji varians metode umum, profil demografi responden, analisis deskriptif isi, analisis inferensial dan ringkasan bab.

5.2 Tingkat reponse

Penelitian ini telah menjelaskan bahwa jumlah populasi yang digunakan ialah sebanyak 150 guru yang terdiri dari guru sd dan smp. Namun, pada bab sebelumnya ditentukan bahwa jumlah yang sample yang dibutuhkan sebanyak 103 orang. Namun, peneliti menyebarkan 133 angket kepada guru guru untuk menghindari adanya angket yang tidak di isi oleh responden.

Metode sampling yang digunakan ialah purposive sampling yang mana respondent mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh pusat pelatihan, kewirausahaan dan bisnis Universitas Pahlawan. Kegiatan tersebut dilaksanakan selama 12 hari (130) respondent diberi waktu 1 hari untuk mengisi angket tersebut. Faktanya, jumlah angket yang diterima ialah sebanyak 121 angket. Maka, tingkat response rate dalam penelitian ini ialah sebesar 90.1%.

Menurut Rea and Parker (2014) ditemukan bahwa jika tingkat response adalah sebesar 50% maka itu dikategorikan memuaskan, Selain itu, Barbie (1990 dikutip di Roth & Bevier 1998) jika studi menerima 60% tingkat response, maka itu dikategorikan baik. Dan jika 70 % maka dikategorikan sangat baik. erdasarkan uraian tersebut, maka tingkat reponse pada penelitian ini dikategorikan memuaskan .

Tabel 5 1. Tingkat Reponse

Item	Frekuensi	Persen
Angket yang didistribusikan	133	100 %
Angket yang di terima	121	91 %
Angket yang rusak	3	2.47%
Angket yang dapat digunakan	118	97.6%

5.3 Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang diterima dari peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan oleh Pusat Pelatihan, Kewirausahaan Dan Bisnis Universitas Pahlawan terdapat 4 instansi pendidikan yang bergabung yaitu TK islam 1, TK islam 2, TK islam 3, TK islam 4, dan TK islam 5,. Tabel 5.2 menunjukkan bahwa respondent yang berasal dari TK 1 Islam ialah sebanyak 39 orang atau sebesar 32.2%, diikuti oleh TK 3 Islam sebanyak 36 orang atau setara 29.7%. Selanjutnya, sebanyak 20 orang atau setara 16.5% berasal dari TK 2 Islam, 14 orang atau 11.5 % dari TK 5 dan terakhir sebanyak 12 orang atau 9.91% dari TK 4 Islam.

Tabel 5 2. Nama Sekolah

Asal sekolah	Frequency	Persen
TK 1	39	32.2%
TK 2	20	16.5%
TK 3	36	29.7%
TK 4	12	9.91%
TK 5	14	11.5%

Selanjutnya, table 5.3 menunjukkan bahwa terdapat 29 orang guru atau 23.9 5 dari jumlah sample berjenis kelamin laki laki dan 92 orang guru atau 92 % dari total sample berjenis kelamin perempuan.

Tabel 5 3. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Persen
Laki – Laki	29	23.9%
Perempuan	92	76.03 %

Selanjutnya, table 5.4 menunjukkan umur dalam penelitian ini terbagi atas 4 kategori. Kategori 2 ialah umur lebih dari umur 26 hingga 25 sebagai umur yang terbanyak mengikuti kegiatan pelatihan yaitu sebesar 63 orang atau sebanyak 52% dari jumlah sample yang berpartisipasi dalam penelitian ini, diikuti oleh kategori ke 3 ialah diantara umur 36 hingga 45 ialah sebanyak 27 orang yang ikut serta atau sebanyak 22.3%. Selanjutnya, kategori 1 yaitu keci dari 25 sebanyak 16 orang guru atau sebanyak 13.2%. dan kategori terakhir ialah lebih dari 46 sebanyak 4 orang atau 3.3%.

Tabel 5 4. Umur

Umur	Frequency	Persen
1	16	13.2 %
2	63	52%
3	27	22.3%
4	4	3.3%

Selanjutnya, table 5.5 menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan yang terdiri atas 4 kategori yaitu sekolah menengah pertama (1), sekolah menengah atas (2), sarjana strata 1 (3) dan sarjana strata 2 (4). Berdasarkan tabel dibawah menunjukkan bahwa kategori ke 3 menempati kategori tertinggi ialah sebanyak 117 orang atau 96.7%, diikuti oleh kategori ke 4 sebanyak 3 orang atau 2.5%. Ketiga tertinggi ialah kategori ke2 sebanyak 1 orang atau 0.8%.

Tabel 5 5. Latar belakang

Umur	Frequency	Persen
1	0	0
2	1	0.8
3	117	96.7
4	3	2.5

5.4 Analisis Inferential

5.4.1 Analisis Realibitas

Pada penelitian ini, peneliti menguji realibitas yang digunakan pada instrument ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan ialah reliabel. Berdasarkan table 5.4 nilai Cronbach alpa pada variable pendidikan sebesar ialah 0.512, diikuti oleh variabel kompetensi ialah sebesar 0.718, variabel ketiga ialah variabel pengalaman kerja adalah 0.740 dan terakhir variabel kinerja guru adalah 0.934.

Tabel 5 6. Analisis Realibilitas

Insrument	Jumlah item	Cronbach Alpha
Pendidikan	3	0.512
Kompetensi	4	0.718
Pengalaman kerja	6	0.740
Kinerja guru	13	0.934

5.4.2 Analisis korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari sampel, dan terakhir hasilnya digeneralisasikan ke populasi dari mana sampel dan dipilih (Piaw, 2013). Penelitian ini menggunakan analisis uji korelasi untuk menguji antara dua variabel atau lebih yang dibutuhkan. Disini peneliti menggunakan korelasi product-moment Pearson untuk mengukur tingkat korelasi antar variabel dalam penelitian.

Zikmund et.al (2013) mengemukakan ketika korelasi memperkirakan hubungan antara variabel berlanjut, korelasi momen produk Pearson sesuai. Dia juga menyarankan rentang koefisien korelasi (r) harus dalam - 1 sampai + 1. Jika nilainya sama dengan 1, maka korelasinya sempurna. Namun, jika (r) sama dengan -1 maka itu berarti hubungan negatif sempurna. Selain itu, Piaw (Piaw, 2013) memberikan aturan untuk mengukur kekuatan nilai koefisien korelasi yang disajikan pada tabel dibawah (tabel 5.7).

Tabel 5 7. Coefficient Correlation

Correlation Coefficient Size (r)	Correlation Strength
0.91 to 1.00 or – 0.91 to – 1.0	Sangat Kuat
0.71 to 0.91 or – 0.71 to – 0.91	Kuat
0.51 to 0.71 or – 0.51 to – 0.71	Rata – rata / medium
0.31 to 0.50 or – 0.31 to – 0.50	Lemah
0.1 to 0.3 or – 0.1 to – 0.3	Sangat Lemah
0.00	Tidak ada hubungan

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini menemukan bahwa variable pendidikan memiliki hubungan yang lemah terhadap kinerja guru ialah sebesar 0.29, diikuti oleh variable kompetensi kepada kinerja guru ialah sebesar 0.490. Selanjutnya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja guru ialah sebesar 0.574. Dengan demikian, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa beberapa variabel dalam penelitian ini ditemukan memiliki hubungan yang lemah terhadap kinerja guru.

Tabel 5 8. Pearson Correlation Coefficient Analysis

Construct	PD	Kom	PK	KG
PD	1	0.483	0.442	0.297
Kom	0.483	1	0.627	0.490
PK	0.442	0.627	1	0.574
KG	0.297	0.490	0.574	1

5.4.3 Analisis Regresi

Selain dari pada analisis diatas, penelitian ini juga menguji regresi ketiga variabel terhadap kinerja guru. Berdasarkan tabel dibawah menunjukkan bahwa signifikan level untuk variabel pendidikan terhadap kinerja guru ialah 0.970, diikuti oleh variabel kompetensi sebesar 0.033 dan terakhir ialah pengalaman kerja sebesar 0.000.

Tabel 5 9. Hasil Analisis Regresi

Construct	Beta (β)	Sig level
PD	-0.003	0.970
Kom	0.216	0.033
PK	0.440	0.000

**P< 0.05, R²= 0.357, F= 21.301

5.4.4 Hasil Hypotheses

Berdasarkan hasil analisis diatas, ditemukan bahwa 2 dari hypotesis dibawah menunjukkan kompetensi guru dan pengalaman kerja dari guru memiliki hubungan yang significant terhadap kinerja guru sd dan smp islam di kota Pekanbaru. Namun, penelitian ini juga menemukan pendidikan yang dimiliki guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sd dan smp islam di kota Pekanbaru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 2 hypotesis yang diajukan dapat diterima dalam penelitian ini.

	Hypotheses	Result
H1	Pendidikan guru memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru	Ditolak
H2	Kompetensi guru memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru	Diterima
H3	Pengalaman kerja guru memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru	Diterima

Tabel 5 10. Hasil Hypothesis

5.5 Rangkuman

Dalam bab ini, peneliti membahas beberapa analisis seperti uji reliabilitas, uji korelasi pearson, uji regresi dan uji hipotesis. Hasil analisis telah dilakukan dan menemukan bahwa pengalaman kerja dan kompetensi yang dimiliki oleh guru memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru TK islam di kota Pekanbaru. Variabel pendidikan guru tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru TK islam di kota Pekanbaru.

Selain itu, penelitian ini menemukan seluruh variabel memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja guru. Namun, hubungan diantara variabel terhadap kinerja guru dikategorikan memiliki pengaruh yang lemah dikarenakan dibawah nilai coeficien 0.7. 0.773. Selanjutnya, penelitian ini melanjutkan ke bab berikutnya yaitu bab 6 tentang membahahas temuan yang didapat dalam penelitian ini dan penelitian terdahulu.

BAB 6

DISKUSI

6.1 Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk membahas hasil analisis. Secara spesifik bab ini mencakup beberapa topik yaitu ringkasan temuan, pembahasan hasil, dan batasan penelitian. Selain itu, bab ini memuat beberapa gagasan peneliti seperti rekomendasi dan kesimpulan. Peneliti menggunakan hasil hipotesis sebagai informasi untuk membuat diskusi dalam penelitian ini. Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini menguji pengaruh variabel pendidikan guru, kompetensi guru, dan pengalaman kerja guru terhadap kinerja guru di TK islam di kota Pekanbaru.

6.2 Ringkasan

Seperti yang tertera pada bagian sebelumnya, penelitian ini menemukan bahwa 2 dari 3 variable yang diuji memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru TK islam di kota Pekanbaru. Hypothesis ke 2 menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru TK islam di kota Pekanbaru. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rabialdy (2021). Penelitian tersebut menemukan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pengurus koperasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja koperasi di Kota Pekanbaru.

Selain itu, pengalaman kerja yang dimiliki oleh guru memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru di TK islam di kota Pekanbaru. Peneliti ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hairul (2016) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru di Sman 4 Makassar. Selanjutnya, peneliti ini juga menemukan hal yang tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hairul (2016). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Namun, penelitian ini menemukan bahwa pendidikan

yang dimiliki oleh guru tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru TK islam di kota Pekanbaru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru TK islam di kota Pekanbaru dipengaruhi oleh kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh guru guru.

6.3 Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti jumlah responden yang terbatas, ruang lingkup penelitian yang kecil dan kurangnya partisipasi responden untuk mengisi kuesionaire. Dengan uraian tersebut, maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menguji variabel yang berbeda seperti total kualitas manajemen, kepemimpinan kepala sekolah dan faktor lainnya terhadap kinerja guru TK islam di kota Pekanbaru. Peneliti juga mengharapkan agar dapat memperluas ruang lingkup untuk penelitian selanjutnya.

IV.2 Jadwal Penelitian

No	Tahapan Kegiatan	Jadwal kegiatan																							
		Bulan																							
		Februari		Maret				April				Mei				Juni				Juli					
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pengumuman Usulan Proposal	■																							
2	Penyusunan Proposal		■																						
3	Seleksi Sistemika Proposal			■																					
4	Review Proposal Oleh Reviewer				■	■																			
5	Revisi Proposal						■																		
6	Penetapan Pendanaan							■																	
7	Pembuatan SK dan Kontrak Penelitian								■																
8	Pembuatan SPT dan Surat Izin Penelitian									■															
9	Pelaksanaan Penelitian										■	■	■	■	■										
10	Monev													■	■										
11	Penyusunan Laporan Hasil														■	■	■								
12	Diseminasi Hasil Penelitian																■								
13	Revisi Laporan Hasil																	■							
14	Pengumpulan Laporan Hasil Penelitian																		■						
15	Publikasi Hasil Penelitian														■	■	■	■	■	■					
16	Pembuatan Surat LKD Penelitian																		■	■					

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Tan, H. H. (1994). An Examination of the Antecedents of Subjective Career Success Among a Managerial Sample in Singapore. *Human Relations*, 47(5), 487–509. <https://doi.org/10.1177/001872679404700502>
- Ashley, P., & Boyd, W. E. (2006). in *Environmental Management*. 13(2), 70–78.
- Defita, J., Hartono, M., & Nasuka, N. (2021). *Performance Analysis , Self-Concept , and Motivation of Physical Education Teachers at SMPN Sungai Lilin Subdistrict , Musi Banyuasin Regency*. 10(2), 117–122.
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828–1835.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)*, 11(2), 121–124. <http://seminar-id.com/prosiding/index.php/sensasi/article/view/281>
- Gay, L. R., & Diehl, P. L. (1992). *Research Methods for Business and Management*. Macmillan Publishing Company.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293–314. <https://doi.org/10.35316/jpii.v1i2.55>
- Hairul, H. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMAN 4 Makassar. *JUPI (Jurnal Pendidikan Islam Pendekatan ...*,

1(1), 103–113. <https://jppi.ddipolman.ac.id/index.php/jppi/article/view/12>

- Hamid, M., Maheen, S., Cheem, A., & Yaseen, R. (2017). Impact of Human Resource Management on Organizational Performance. *Journal of Accounting & Marketing*, 06(01), 1–7. <https://doi.org/10.4172/2168-9601.1000213>
- Hardono, Haryono, & Amin Yusuf. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah , Supervisi Akademik , dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Unnes*, 6(1), 26–33.
- Harefa, D. (2019). PENINGKATAN PRESTASI RASA PERCAYA DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU IPA. *Open Journal System*, 13(10), 1773–1786.
- Harlina, Y., Bachri, Ah. A., & Dewi, M. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 5 Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7(1), 99–112.
- Jusriadi, E., & Tiara, M. M. (2021). Analisis peran human capital dan motivasi berprestasi terhadap kemampuan guru dalam melakukan transfer or knowledge pada masa pandemi covid-19. *Competitiveness*, 10(1), 112–128.
- Kareem, M. A., & Haseeni, Z. J. (2015). E-Government and Its Impact on Organizational Performance. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 3(1), 664–672.
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Krejcie, R. V, & Morgan, D. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F001316447003000308>

- Neil, J. S. (2009). *Exploring Research*. Pearson Education International, Inc.
- Ongkorahardjo, M. D. P. A., Susanto, A., & Rachmawati, D. (2008). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1), 11–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jak.10.1.PP.%2011-21>
- Piaw, C. Y. (2013). *Mastering Research Statistic*. Mc Graw - Hill Education.
- Rabialdy, F. (2020). Analisis Hubungan Motivasi dan Program Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Kota Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2015), 3495–3504.
- Rabialdy, F. (2021). Analisis Hubungan Modal Manusia (Human Capital) Terhadap Kinerja Koperasi di Kota Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 14(1), 210–217. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i1.5367>
- Ramli, A., Poespowidjojo, D. A. L., & Shakir, K. A. (2014). *Modal Manusia dan Kaitannya dengan Kinerja : Suatu Kajian Terhadap Gudang Manufaktur Berlisensi di Semenanjung*. 3(September).
- Ratna, R., Khanna, K., Jogishwar, N., Khattar, R., & Agarwal, R. (2014). Impact of Learning Organization on Organizational Performance in Consulting Industry. *International Journal on Global Business Management and Research ISSN International Journal on Global Business Management and Research*, 2(2).
- Rea, L. M., & Parker, R. A. (2014). *Designing and Conducting Survey Research: A Comprehensive Guide Fourth Edition*. Jossey-Bass.
- Reza, R. A., Harlen, & Chairilisyah, D. (2019). Pengaruh motivasi, pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja guru pada madrasah aliyah negeri kota pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XI(3), 637–653.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Radhatulafal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117.

<https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>

- Rohani, I., Fitria, H., & Rohana. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1883–1894. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. Holt, Rinehart and Winston.
- Roth, P. L., & Bevier, C. A. (1998). *Response Rates M HRM / OB Survey Research : Norms and Correlates , 1990-1994*. 24(1), 97–117.
- Salem, H. (2003). Organizational Performance Management and Measurement: The Lebanese Experience. *Economic and Social Council for Western Asia*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2009). *Research Merhod for Business A skill building Approach*. John Wiley & Sons Ltd.
- Sodik, M., Sahal, Y. F. D., & Herlina, N. H. (2019). Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Alquran Hadis. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 97. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.359>
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157–179. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>
- Sumiaty, R. Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Al Azhar Bumi Serpong Damai Tangerang Selatan. *Jurnal Madani : Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.99>
- Yilmaz, K. (2013). Comparison of Quantitative and Qualitative Research Traditions: epistemological, theoretical, and methodological differences. *European Journal of*

Education, 48(2), 311–325. <https://doi.org/10.1111/jppi.12086>

Yogaswara, A. (2010). Kontribusi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar guru (analisis deskriptif pada sekolah menengah pertama negeri di Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta). *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 60–72.

Zikmund, Wiliam G, Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). *Business Research Methods, Ninth International Edition*. Erin Joyner.

Zikmund, William G. (2003). *Business Research Methods*. Thomson/South-Western.

LAMPIRAN
Biodata Diri, Riwayat Penelitian, Pkm Dan Publikasi
(Ketua Anggota)

A. Identitas

1	Nama :	Fakhri Rabialdy M.HRM
2	Jenis Kelamin :	Laki – laki
3	Jabatan Fungsional :	Assistant Ahli
4	NIP :	
5	NIDN :	1012059501
6	Tempat dan Tanggal Lahir :	Pekanbaru,12 Mei 1995
7	Email :	Fakhrirabialdy@gmail.com
8	No Telepon/ Hp :	081318237706
9	Alamat Kantor :	Jalan Bakti IV. No 37a
10	NoTelpon/ Fax :	
11	Lulusan yang telah dihasilkan :	
12	Mata Kuliah yang diampu :	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Praktik Perancang Bisnis 3. Kewirausahaan Pangan dan Gizi 4. Seminar Kewirausahaan 1 5. Seminar Kewirausahaan 2

B. Riwayat Pendidikan

	S-I	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Management and Science University	Universiti Utara Malaysia	Universiti Utara Malaysia
Bidang Ilmu	Bachelor in Human Capital Management	Master of Human Resource Management	Doctor of Philosophy in Human Resource

			Management
Tahun Masuk - Lulus	2013 - 2017	2017-2019	2020 - ongoing

C. Pengalaman Penelitian dalam 3 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (juta Rp)
1.	2020	Peran Progam Pelatihan terhadap Kinerja Guru SD di Kota Pekanbaru	Mandiri	
2.	2021	Analisis hubungan personal attitude, toward behaviour terhadap peminatan kewirausahaan bagi UMKM di Kota Pekanbaru	Mandiri	

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat 3 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (jutaRp)
1.	2020	Pelatihan pembuatan media pembelajaran berbasis multimedia di sekolah dasar Pahlawan Bangkinang	Mandiri	
2	2020	Pelatihan pembuatan media pembelajaran berbasis multimedia di SMK 3 Muhammadiyah Kota Pekanbaru	Mandiri	
3	2021	Pengembangan Masyarakat Teropong	Mandiri	

E. Publikasi Artikel Ilmiah dalam Jurnal 3 tahun terakhir

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1	Analisis hubungan program pelatihan terhadap kinerja Guru SD di Kota Pekanbaru	Jurnal pendidikan Tambusai	2020
2	Analisis Hubungan modal manusia terhadap kinerja Koperasi di Kota Pekanbaru	Jurnal Niara (Universitas Lancang Kuning)	2021

F. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 3 tahun terakhir

No	Nama Pertemuan Ilmiah/ Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat

G. Karya Buku dalam 3 tahun Terakhir

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit

H. Perolehan HKI dalam 5 tahun terakhir

No	Judul /Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID

I. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 10 tahun terakhir

No	Judul/ tema/ jenis rekayasa yang telah diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat

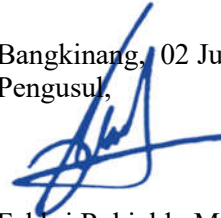
J. Penghargaan dalam 5 tahun terakhir (Pemerintah, Asosiasi Atau Institusi)

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1	Pembicara/ Key note speaker	UITM Negeri Sembilan, Malaysia dan Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Indonesia	27 September 2021 / Zoom

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya sebagai syarat dalam pengajuan proposal penelitian Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai.

Bangkinang, 02 Juli 2022
Pengusul,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Fakhri Rabialdy M.HRM', written over the text 'Pengusul,'.

Fakhri Rabialdy M.HRM
NIDN : 1012059501

Biodata Diri, Riwayat Penelitian, PkM dan Publikasi

Anggota 1

K. Identitas

1	Nama	:	Rizqon Jamil Farhas, SE.,M.Si
2	Jenis Kelamin	:	Laki-Laki
3	Jabatan Fungsional	:	Asisten Ahli
4	NIP	:	-
5	NIDN	:	1015049203
6	Tempat dan Tanggal Lahir	:	Pekanbaru, 15 April 1992
7	e-mail	:	rj.farhas171792@gmail.com
8	No Telepon/ Hp	:	085265447744
9	Alamat Kantor	:	Jl. Tuanku Tambusai No. 23 Bangkinang
10	NoTelpon/ Fax	:	-
11	Lulusan yang telah dihasilkan	:	-
12	Mata Kuliah yang diampu	:	a. Kewirausahaan b. Pengantar Ilmu Ekonomi c. Pengantar Rekayasa dan Desain d. Motivasi Usaha e. Start up Business f. Perilaku Konsumen g. Technopreneur h. Dasar-dasar Manajemen i. Kewirausahaan dan Pengembangan Bisnis j. Komunikasi dan Negosiasi Bisnis k. Strategi Pertumbuhan Bisnis

L. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
nama Perguruan Tinggi	UIN Sultan Syarif Kasim Riau	Universitas Riau	
bidang Ilmu	Manajemen keuangan	Manajemen Strategik	
tahun Masuk – Lulus	2009-2013	2013-2015	

M. Pengalaman Penelitian dalam 3 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (juta Rp)
1	2020	Analisis Orientasi Pasar dan Inovasi dalam Mencapai Keunggulan Bersaing pada Usaha Ritel 212 Mart di Kota Pekanbaru	Mandiri	Rp. 6.000.000.-
2	2020	Kajian Inkubator Bisnis dalam Menumbuhkan dan Mengembangkan UMKM Kota Pekanbaru	Hibah Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai	Rp. 2.871.000.-
3	2021	Pengaruh Kreativitas dan Keterampilan Berwirausaha terhadap Inovasi dan Keberhasilan Usaha pada <i>Foodpark</i> Raub-Raun Kota Pekanbaru	Hibah Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai	Rp. 6.300.000.-

N. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat 3 tahun terakhir

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (jutaRp)
1	2021	Motivasi Usaha dan Penyusunan Model Bisnis Peternak Lebah Madu Galo-Galo Kuok Kabupaten Kampar	Mandiri	Rp. 2.500.000.-

2	2020	FGD Analisis Pemetaan Potensi Pasar dan Teknologi Produk Industri di Provinsi Riau	BPPSI	Rp. 3.000.000.-
3	2020	<i>Focus Group Discussion</i> (FGD) Rencana Pengembangan Industri Kabupaten Indragiri Hilir	Mandiri	Rp. 3.000.000.-
4	2020	Penyuluhan/Motivasi Bisnis Kaum Milenial dan Anggota Koperasi Unit Desa (KUD) Sawit Jaya disaat Pandemi Covid -19	Mandiri	Rp. 1.500.000.-
5	2019	Memotivasi Ekonomi Kreatif Masyarakat Produksi Air Minum Kemasan Galon di Desa Laboy Jaya Kabupaten Kampar	Mandiri	Rp. 2.000.000.-

O. Publikasi Artikel Ilmiah dalam Jurnal 3 tahun terakhir

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun
1	Analisis Orientasi Pasar dan Inovasi dalam Mencapai Keunggulan Bersaing pada Usaha Ritel 212 Mart di Kota Pekanbaru	Jurnal Pendidikan Tambusai	Vol : 1 Issue : 2019

P. Pemakalah Seminar Ilmiah (*Oral Presentation*) dalam 3 tahun terakhir

No	Nama Pertemuan Ilmiah/ Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat

Q. Karya Buku dalam 3 tahun Terakhir

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1	Perencanaan Industri Kabupaten Bengkalis	2021	153	Qlara Media Patner
2	Strategi Pembangunan Industri Kabupaten Indragiri Hilir	2021	113	Qlara Media Patner

R. Perolehan HKI dalam 5 tahun terakhir

No	Judul /Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID

S. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 10 tahun terakhir

No	Judul/ tema/ jenis rekayasa yang telah diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat
1.	Penyusunan Rencana Pengembangan Industri Kabupaten (RPIK) Kabupaten Meranti	2017	Kabupaten Meranti	
2	Penyusunan Rencana Pengembangan Industri Kabupaten (RPIK) Kabupaten Bengkalis	2019	Kabupaten Bengkalis	
3	Penyusunan Rencana Pengembangan Industri Kabupaten (RPIK) Kabupaten Indragiri Hilir	2020	Kabupaten Indragiri Hilir	

T. Penghargaan dalam 5 tahun terakhir (Pemerintah, Asosiasi Atau Institusi)

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila dikemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya sebagai syarat dalam pengajuan proposal penelitian Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai.

Bangkinang, 02 Juli 2022

Pengusul,



Rizqon Jamil Farhas, SE.,M.Si
NIDN. 1015049203