



Tersedia online di  
<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>



Risk

## Analisis Faktor Penentu Kinerja Staff Pengajar Dalam Pelayanan Bimbingan Skripsi Di Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri

Eni Prastiti<sup>1</sup>, Nunung Susilaningsih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri

<sup>1</sup>[eni\\_prastiti@unik-kediri.ac.id](mailto:eni_prastiti@unik-kediri.ac.id) ; <sup>2</sup>[nunung\\_s@unik-kediri.ac.id](mailto:nunung_s@unik-kediri.ac.id)

### ABSTRAK

#### Artikel History:

Artikel masuk : 16-05-2020

Artikel revisi : 21-05-2020

Artikel diterima : 21-05-2020

#### Keywords:

Kinerja Staff Pengajar, Uji KMO

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui faktor – faktor apa yang mempengaruhi kinerja staff dalam memberikan pelayanan bimbingan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 24 responden dari staff pengajar pada fakultas ekonomi Universitas Kadiri. Teknik pengumpulan data dengan cara mengisi kuisioner tertutup. Uji analisis faktor menggunakan uji KMO (*Kaiser – Meyer – Olkin Measure Of Sampling Adequacy*). Hasil penelitian menunjukkan adanya faktor penentu kinerja staff pengajar daam pelayanan bimbingan skripsi terhadap kemampuan mahasiswa dalam melakukan penelitian sebesar 93,7%, dalam memotivasi mahasiswa bersikap saling mendukung, dorongan semangat dan rasa tanggung jawab terhadap penelitian sebesar 97,5%, dalam manajemen waktu yang baik pada bimbingan dan capaian mahasiswa sebesar 88,7%, dan yang terakhir dalam pelatihan dan pengembangan saff pengajar pada lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung sebesar 94,2%

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine what factors influence staff performance in providing thesis guidance services at the Faculty of Economics, Kadiri University. Sampling used a saturated sample of 24 respondents from teaching staff at the Kadiri University economics faculty. Techniques data by close questionnaires. Factor analysis test uses the KMO test (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy). The results showed that there were determinants of the performance of teaching staff in the thesis guidance service on the ability of students to conduct research by 93.7%, in motivating students to be mutually supportive, encouraging enthusiasm and a sense of responsibility towards research by 97.5%, in time management both on the guidance and achievements of students by 88.7%, and the last in the training and development of teacher saff in the work environment and supporting facilities by 94.2%.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perkembangan era teknologi memiliki persaingan dunia kerja yang sangat ketat. Lingkungan kerja yang tidak mampu diadaptasi oleh manusia akan merugikan, serta menimbulkan penurunan performa dalam bekerja, yang akan memberikan efek pengurangan tenaga kerja atau pemecatan.

Pemecatan dilakukan karena faktor tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan sudah tidak sesuai dengan keinginan perusahaan, dikarenakan munculnya tekanan tinggi sehingga tenaga kerja sudah bosan dengan peraturan – peraturan yang ditetapkan perusahaan dan adanya pemberian upah yang tidak sesuai dengan apa yang sudah dibuat komitmen ketika pertama kali masuk perusahaan. Menurut Badan Pusat Statistik Jawa Timur, pada tahun 2018 terjadi kenaikan pembangunan sumber daya manusia pada tahun 2018 yang menapai 70.27%.

Kinerja yang dilakukan pada sumber daya manusia memiliki faktor – faktor yang mampu memberikan pengaruh seperti cara agar disiplin, memberikan motivasi untuk peningkatan kinerja, pengembangan karier sebagai cara peningkatan jenjang keselanjutnya dan faktor yang mampu memberikan jiwa kepemimpinan (Supriyadi, 2012).

Kinerja sumber daya manusia memerlukan sebuah komitmen, integritas dan simpati untuk menunjang kinerja pemasaran dalam bidang pengembangan sumber daya manusia pada proses pelayanan (Komari, Sularso, & Sumiato, 2019). Pelayanan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sebuah organisasi dan digunakan sebagai capaian terbaik agar organisasi mampu memiliki prestasi.

Prestasi yang dicapai suatu organisasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap disiplin. Disiplin harus ditanamkan saat awal menempuh capaian organisasi dan integritas pada sumber daya manusia sebagai fungsi yang mampu diterapkan pada lingkungan organisasi terkait dengan keadilan yang diberikan, kejujuran yang harus ditanamkan sejak awal serta suatu kebenaran yang harus diperjuangkan. Komitmen yang sudah dibentuk antara pihak sumber daya manusia digunakan untuk sebagai cara untuk mengikat pada tindakan tertentu untuk mencapai tujuan dari organisasi yang akan berkaitan dengan kinerja pemasaran untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas (Nurlaely, Sularso, & Panjaitan, 2019). Hal utama pada kinerja adalah diperlukan rasa simpati yang digunakan sebagai penilaian sikap agar terjadi ketertarikan pada sumber daya manusia sehingga menimbulkan keinginan sikap bekerja sama, saling memahami mencapai tujuan dan penentuan kedudukan dari konsentrasi bidangnya.

Universitas Kediri merupakan salah satu perguruan tinggi tertua di Kediri. Dengan pengalaman yang dimiliki Universitas Kediri memiliki cara untuk meningkatkan kinerja staff pengajar agar mampu memberikan berbagai pelayanan terbaik bagi mahasiswa. Salah satu pelayanan yang diberikan kepada mahasiswa adalah bimbingan skripsi.

Skripsi merupakan karya ilmiah tingkat sarjana S-1 yang dilakukan penyusunan ketika menginjak semester VII. Pelayanan bimbingan skripsi dilakukan oleh mahasiswa kepada staff pengajar yang disebut Dosen Pembimbing. Ketika sudah dilakukan pemrograman skripsi dan judul skripsi sudah disahkan oleh program studi, akan dilanjutkan pembagian dosen pembimbing. Pembagian dosen pembimbing sesuai dengan judul dan bidang dosen pembimbing tersebut. Kegiatan bimbingan dilakukan mulai dari pembuatan proposal skripsi sampai dilakukan ujian skripsi.

Berdasarkan kepada latar belakang pentingnya kinerja staff pengajar dalam memberikan pelayanan bimbingan skripsi maka peneliti tertarik untuk mengetahui faktor- faktor yang memberikan pengaruh kinerja staff pengajar dalam memberikan pelayanan bimbingan skripsi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Kediri.

## TINJAUAN PUSTAKA

Karakter seseorang dalam bekerja terbentuk karena menjalankan kegiatan yang baik dan sesuai dengan fungsi yang sudah dirancang suatu organisasi. Karakter yang terbentuk dinamakan integritas. Integritas memiliki gambaran tentang seseorang akan menjadi konsisten pada sesuatu yang dianggap benar dan apa yang dianggap salah (Jahja, 2007).

Komponen – komponen pada integritas akan menghubungkan pada sifat yang mampu menimbulkan harmonis, bertindak dengan alternatif tindakan yang bermacam – macam, mampu melakukan apa yang dikerjakan sepenuh hati tanpa menimbulkan pelanggaran pada norma yang berlaku (Dimiyati, 2016). Konsep integritas yang berada pada dunia pendidikan akan mengarah pada konsep EDUCATION yang memiliki arti sebagai berikut (Setiawati, 2015) :

- a. (E) adalah *Enlightenment* (pencerahan) adalah proses yang dicapai untuk memahami diri melalui kesadaran untuk memunculkan kebijaksanaan, intuisi dan pemahaman.
- b. (D) adalah *Duty and Devotion* (tugas dan pengabdian) digunakan sebagai cara agar anak didik mampu melakukan apa yang menjadi hak dan

kewajibannya dalam pendidikan.

- c. (U) adalah *Understanding* (pemahaman) sebagai langkah anak didik mampu memahami keinginannya dan apa yang diajarkan di dunia pendidikan.
- d. (C) adalah *Character* (karakter) sebagai staff pengajar diharapkan mampu membentuk karakter dari anak didiknya sebagai pemberian kekuatan moral dan nilai kemanusiaan yang diterapkan di pendidikan.
- e. (A) adalah *Action* (tindakan) digunakan untuk membuat anak didik mampu aktif dan giat pada dalam proses belajar di kelas maupun luar kelas untuk mengetahui kebenaran dari ilmu yang ditempuhnya.
- f. (T) adalah *Thanking* (berterima kasih), dalam hal ini anak didik harus diberikan motivasi untuk selalu berterimakasih kepada orangtua maupun sesama manusia lainnya untuk menghidupkan suasana sosial agar menimbulkan suatu adaptasi sebagai umpan balik.
- g. (I) adalah *Integrity* (Integritas) adalah sifat jujur dan karakter menjunjung kejujuran dan penyesuaian pada bidangnya masing-masing.
- h. (O) adalah *Oneness* (kesatuan) digunakan untuk melakukan kesatuan dalam perbedaan yang terjadi dalam dunia pendidikan maupun lingkungan sosial.
- i. (N) adalah *Nobility* (kemuliaan) yang berfungsi sebagai terbentuknya karakter yang tinggi agar lebih menghargai sesama manusia.

## **Simpati**

Simpati cara untuk memahami orang lain dalam keadaan yang tidak menguntungkan agar tidak terjadi perbedaan persepsi antara dua pihak yang berkaitan. Simpati seseorang akan mendukung kegiatan positif seseorang untuk menghindari dari kegiatan yang merugikan (Noviani, 2014). Timbulnya ketertarikan pada seseorang, akan dilatar belakangi adanya rasa simpati.

Rasa simpati lebih mengutamakan ketertarikan seseorang karena memiliki sikap sosial yang baik, hubungan dengan pihak – pihak yang baik, serta mampu dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan (Astuti Istikaroh, 2019). Dalam lingkup pelayanan untuk mencapai tujuan positif, rasa simpati diperlukan agar mampu mendorong suatu keinginan seseorang sesuai dengan tujuan organisasi, dengan hal ini sikap yang diperlukan ada suatu kejujuran dari seluruh anggota organisasi terhadap capaian yang ingin diwujudkan.

## **Komitmen**

Lingkup organisasi akan lebih dengan dengan adanya sikap komitmen. Keinginan organisasi adalah mengharapkan anggotanya mampu dipertahankan untuk mencapai tujuan organisasi (Nurandini & Lataruva, 2014).

Komitmen, memiliki keyakinan dan kesediaan untuk melakukan kerja keras untuk melakukan kegiatan sebagai bagian dari organisasi (Pane & Fatmawati, 2017). Komitmen memiliki keterlibatan emosional berupa perasaan terhadap organisasi, memiliki persepsi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif untuk mengetahui analisis tanpa dilakukan perbandingan untuk mengetahui faktor – faktor yang sedang diteliti.

### **Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian adalah Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri.

### **Populasi dan Sampel**

Jumlah populasi Staff pengajar yang berada pada Fakultas Ekonomi kurang dari 100 responden. Pengambilan jumlah sampel ditetapkan sama dengan populasi, menggunakan teknik sampel jenuh (Sugiyono, 2014). Oleh sebab itu, seluruh populasi dari staff pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 24 responden pada tahun 2020.

### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian terdiri dari X1 adalah variabel yang memberi tantangan bersifat mengukur kemampuan mahasiswa dalam melakukan penelitian, pengembangan ilmu baru dan arahan positif , variabel X2 yaitu Memotivasi mahasiswa untuk bersikap saling mendukung, memberikan dorongan semangat dan rasa tanggung jawab terhadap penelitiannya. Variabel X3 yaitu Manajemen waktu yang baik dalam memberikan bimbingan pada mahasiswa dan capaian bagi mahasiswa yang dibimbing, dan variabel terakhir adalah X4 yaitu Pelatihan dan pengembangan bagi staff terkait dengan lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung.

## Metode Analisa

Penelitian menggunakan teknik analisis yaitu Analisa Faktor menggunakan *software IBM SPSS 23.0 Version*.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan menggambarkan analisis faktor dan analisis diskriminan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Dilakukan *Kaiser-Meyer-Olkin* korelasi memenuhi persyaratan jika *Barlett Test of Sphericity* bernilai sig. < 0.05 (*alpha*) dinyatakan memenuhi uji matriks korelasi. Sedangkan pada *Measure Sampling Adequacy* jika bernilai > 0.05 dinyatakan memenuhi persyaratan.
2. Dilakukan uji *anti – image matrices* untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan diketahui nilai pada *anti – image correlation* yang diasumsikan sebagai syarat perhitungan analisis faktor jika bernilai > 0.5 dinyatakan variabel memiliki hubungan.
3. Pada perhitungan *Communalities* digunakan sebagai penjelasan variabel yang disimpulkan jika nilai *Extraction* > 0.50 diasumsikan variabel mampu dijelaskan faktor.
4. Dilakukan perhitungan pada *Total variance Explained* sebagai asumsi untuk mengetahui pembentukan faktor dari variabel – variabel yang lolos pada tahap sebelumnya. Dengan asumsi pada nilai *Extraction Sums of Squared Loadings* sebagai penjelasan pembentuk faktor. Sedangkan pada nilai *Initial Eigenvalues* pada total sebagai model analisis faktor dari variabel yang terbentuk.

Didalam *component matrix* sebagai penentu variabel yang dikategorikan faktor sesuai dengan korelasi terbesar.

## HASIL & PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

**Tabel 1. Data Usia dan Jenis Kelamin Responden**

		USIA	JK	L	P
N	Valid	24	24	13	11
	Missing	0	0		

Sumber: data diolah

Dari pengolahan data usia dan jenis kelamin responden, dimana responden bekerja sebagai staff pengajar dalam pelayanan bimbingan skripsi didapatkan jumlah responden sebanyak 24 orang dengan jenis kelamin laki – laki sejumlah 13 dan jenis kelamin perempuan sejumlah 11. Didalam pengolahan data tersebut memiliki nilai kesalahan 0, dikarenakan seluruh informasi mengenai pernyataan pada variabel yang diberikan sudah tersedia, dimana pengolahan data tidak terjadi kesulitan dalam pengambilan informasi terkait penelitian ini.

**Tabel 2. Frekuensi Usia Responden**

		<u>Frequency</u>	<u>Percent</u>
Valid	28	2	8.3
	29	3	12.5
	32	3	12.5
	33	2	8.3
	34	4	16.7
	35	3	12.5
	36	1	4.2
	37	1	4.2
	38	1	4.2
	39	1	4.2
	40	1	4.2
	52	1	4.2
	57	1	4.2
	Total	24	100.0

*Sumber: data diolah*

Frekuensi usia responden menunjukkan data 24 responden dengan kategori usia 28 dan 33 tahun memiliki frekuensi masing – masing sejumlah 2 responden, usia 29, 32 dan 35 tahun memiliki frekuensi masing – masing sejumlah 3 responden, kemudian pada usia 34 tahun memiliki 4 responden dan usia 36, 37,38, 39 40, 52 dan 57 memiliki masing – masing 1 responden dengan total seluruh prosentase dari frekuensi adalah 100%.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item Pernyataan	Alph a (	Nilai Sig.(2-Tailed)	Keterangan	Cronbach h Alpha	Keterangan
Integritas	X <sub>1</sub>	0.05	0.000	Valid	0.947	Reliabel
Simpati	X <sub>2</sub>		0.020	Valid		Reliabel
Komitmen	X <sub>3</sub>		0.000	Valid		Reliabel
Kinerja	X <sub>4</sub>		0.000	Valid		Reliabel

Sumber : Data diolah

Didalam penelitian ini dilakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan item pernyataan pada variabel integritas, simpati, komitmen dan kinerja staff pengajar dalam melakukan pelayanan bimbingan skripsi pada mahasiswa dengan tingkat signifikansi *alpha* sebesar 0.05. Didapatkan nilai *Sig.(2-Tailed)* < *alpha* (0.05) dinyatakan item pada variabel tersebut valid. Kemudian pada perhitungan nilai reliabilitas penggunaan asumsi adalah nilai *cronbach alpha* 0.951 > 0.600 dinyatakan sangat reliabel.

### Analisis Faktor

**Tabel 4. KMO dan Bartlett's Test**

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>	.596
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i> 118.043
	df 6
	Sig. .000

Sumber : data diolah

Didalam uji kelayakan variabel integritas, simpati, komitmen dan kinerja staff pengajar dalam melakukan pelayanan bimbingan skripsi pada mahasiswa mengacu pada asumsi *alpha* (0.05). Jika nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0.596 > 0.05 dan nilai pada *Bartlett's Test of Sphericity* (*Sig.*) 0.000 < 0.05 dinyatakan memenuhi persyaratan untuk dilanjutkan pengujian selanjutnya.

**Tabel 5. Uji Anti – Image Correlation Matrix**

Variabel	<i>Anti – image correlations matrices</i>
X <sub>1</sub>	0.552
X <sub>2</sub>	0.596
X <sub>3</sub>	0.544
X <sub>4</sub>	0.713

Sumber : data diolah



Dari uji yang dilakukan terhadap variabel – variabel memiliki nilai *Measure Of Sampling Adequacy* (MSA) > 0.5 tertera pada *Anti – image correlations matrices*, dinyatakan bahwa variabel – variabel tersebut sudah memadai untuk dilakukan analisis tahap selanjutnya. Variabel X<sub>1</sub> adalah variabel yang memberi tantangan bersifat mengukur kemampuan mahasiswa dalam melakukan penelitian, pengembangan ilmu baru dan arahan positif yang mampu diprediksi dengan nilai sebesar 0.552, kemudian pada variabel X<sub>2</sub> yaitu Memotivasi mahasiswa untuk bersikap saling mendukung, memberikan dorongan semangat dan rasa tanggung jawab terhadap penelitiannya dengan nilai prediksi sebesar 0.596, selanjutnya adalah variabel X<sub>3</sub> yaitu Manajemen waktu yang baik dalam memberikan bimbingan pada mahasiswa dan capaian bagi mahasiswa yang dibimbing dengan nilai yang mampu diprediksi sebesar 0.544 dan variabel terakhir adalah X<sub>4</sub> yaitu Pelatihan dan pengembangan bagi staff terkait dengan lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung dengan nilai prediksi capaian sebesar 0.713. Variabel X<sub>4</sub> yaitu Pelatihan dan pengembangan bagi staff terkait dengan lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung memiliki nilai prediksi paling tinggi dari pada variabel – variabel lainnya dikarenakan staff pengajar sudah diberi dukungan sesuai variabel dari pihak Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri.

**Tabel 6. Penjelasan Variabel**

	<i>Initial</i>	<i>Extraction</i>
X <sub>1</sub>	1.000	.921
X <sub>2</sub>	1.000	.944
X <sub>3</sub>	1.000	.823
X <sub>4</sub>	1.000	.887

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data diatas variabel X<sub>1</sub> yaitu Memberi tantangan yang bersifat mengukur kemampuan mahasiswa dalam melakukan penelitian, pengembangan ilmu baru dan arahan positif mampu dijelaskan oleh faktor pembentuk sebesar 0.878 atau sebesar 87.8%, kemudian pada variabel X<sub>2</sub> yaitu Memotivasi mahasiswa untuk bersikap saling mendukung, memberikan dorongan semangat dan rasa tanggung jawab terhadap penelitiannya dengan nilai dari faktor pembentuk sebesar 0.951 atau sebesar 95.1%, selanjutnya adalah variabel X<sub>3</sub> yaitu Manajemen waktu yang baik dalam memberikan bimbingan pada mahasiswa dan capaian bagi mahasiswa yang dibimbing dengan nilai yang mampu dijelaskan oleh faktor lain sebesar 0.786 atau sebesar 78.6% dan variabel terakhir adalah X<sub>4</sub> yaitu Pelatihan dan pengembangan

bagi staff terkait dengan lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung dengan nilai yang mampu dijelaskan oleh faktor pembentuk sebesar 0.887 atau sebesar 88.7%. Dalam hal ini, variabel – variabel tersebut dapat dijelaskan oleh faktor pembentuk dengan nilai  $> 0.5$ .

**Tabel 7. Penentuan Faktor Yang Terbentuk**

<i>Component</i>	<i>Initial Eigenvalues</i>		<i>Extraction Sums of Squared Loadings</i>	
	<i>Total</i>	<i>% of Variance</i>	<i>Total</i>	<i>% of Variance</i>
1	3.502	87.552	3.502	87.552
2	.322	8.056		
3	.156	3.901		
4	.020	.491		

Sumber: data diolah

Pada tahap penentuan faktor yang terbentuk memiliki 4 variabel dengan 4 komponen sebagai faktor yang dianalisis dengan model variabel yaitu  $Total = 3.502 + 0.322 + 0.156 + 0.20 = 4$  variabel, yang dimana variabel – variabel tersebut mampu terbentuk dengan satu faktor yaitu bernilai 3.502 pada *Extraction Sums of Squared Loadings*. Asumsi *Initial Eigenvalues* pada component 1 mampu menjelaskan faktor sebesar 87.552%, sedangkan *component 2* mampu menjelaskan *component* sebesar 8.056%, *component 3* mampu menjelaskan *component* sebesar 3.901%. dan *component 4* mampu menjelaskan *component* sebesar 0.49%. Dalam hal ini, hanya terbentuk 1 *component* yang mampu menjelaskan dengan harapan kumulatif sebesar 87.552%.

Variabel X1 yaitu Memberi tantangan yang bersifat mengukur kemampuan mahasiswa dalam melakukan penelitian, pengembangan ilmu baru dan arahan positif mampu memberikan penjelasan pada faktor 1 sebesar 87.552%, kemudian pada variabel X2 yaitu Memotivasi mahasiswa untuk bersikap saling mendukung, memberikan dorongan semangat dan rasa tanggung jawab terhadap penelitiannya mampu memberikan penjelasan pada faktor 2 sebesar 8.056%, selanjutnya adalah variabel X3 yaitu Manajemen waktu yang baik dalam memberikan bimbingan pada mahasiswa dan capaian bagi mahasiswa yang dibimbing dengan nilai yang mampu memberikan penjelasan pada faktor 3 sebesar 3.901%, dan variabel terakhir adalah X4 yaitu Pelatihan dan pengembangan bagi staff terkait dengan lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung dengan nilai yang mampu dijelaskan oleh faktor pembentuk sebesar 0.491%.

**Tabel 8. Rotasi Komponen Matriks**

	<i>Component</i>
	1
X <sub>1</sub>	.937
X <sub>2</sub>	.975
X <sub>3</sub>	.887
X <sub>4</sub>	.942

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas, variabel – variabel bebas yang memenuhi korelasi dengan faktor yang mampu dibentuk ada 1 *component* adalah variabel X<sub>1</sub> yaitu Memberi tantangan yang bersifat mengukur kemampuan mahasiswa dalam melakukan penelitian, pengembangan ilmu baru dan arahan positif mampu memberikan penjelasan dengan faktor 1 memiliki hubungan dengan nilai sebesar 0.937, kemudian pada variabel X<sub>2</sub> yaitu Memotivasi mahasiswa untuk bersikap saling mendukung, memberikan dorongan semangat dan rasa tanggung jawab terhadap penelitiannya mampu memberikan penjelasan dengan faktor 1 memiliki hubungan dengan nilai sebesar 0.975, selanjutnya adalah variabel X<sub>3</sub> yaitu Manajemen waktu yang baik dalam memberikan bimbingan pada mahasiswa dan capaian bagi mahasiswa yang dibimbing dengan nilai yang mampu memberikan penjelasan dengan faktor 1 memiliki hubungan dengan nilai sebesar 0.887 dan variabel terakhir adalah X<sub>4</sub> yaitu Pelatihan dan pengembangan bagi staff terkait dengan lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung dengan nilai yang berhubungan dengan faktor 1 dengan nilai sebesar 0.942.

Dalam penentuan faktor yang mampu berhubungan dengan variabel hanya membentuk 1 faktor. Faktor tersebut dinamakan faktor 1 yang memiliki variabel independen yaitu :

1. X<sub>1</sub> yaitu Memberi tantangan yang bersifat mengukur kemampuan mahasiswa dalam melakukan penelitian, pengembangan ilmu baru dan arahan positif yang memiliki hubungan dengan faktor 1 sebesar 93.7%.
2. X<sub>2</sub> yaitu Memotivasi mahasiswa untuk bersikap saling mendukung, memberikan dorongan semangat dan rasa tanggung jawab terhadap penelitiannya yang memiliki hubungan dengan faktor 1 sebesar 97.5%.
3. X<sub>3</sub> yaitu Manajemen waktu yang baik dalam memberikan bimbingan pada mahasiswa dan capaian bagi mahasiswa yang dibimbing yang memiliki hubungan dengan faktor 1 sebesar 88.7%.

X4 yaitu Pelatihan dan pengembangan bagi staff terkait dengan lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung yang memiliki hubungan dengan faktor 1 sebesar 94.2%.

## **SIMPULAN & SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian, kesimpulan yang dapat dihasilkan pada analisis faktor kinerja staff pengajar pelayanan bimbingan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri sebagai berikut :

1. Variabel X1 yaitu Memberi tantangan yang bersifat mengukur kemampuan mahasiswa dalam melakukan penelitian, pengembangan ilmu baru dan arahan positif yang memiliki hubungan dengan faktor 1 sebesar 93.7%.
2. Variabel X2 yaitu Memotivasi mahasiswa untuk bersikap saling mendukung, memberikan dorongan semangat dan rasa tanggung jawab terhadap penelitiannya yang memiliki hubungan dengan faktor 1 sebesar 97.5%.
3. Variabel X3 yaitu Manajemen waktu yang baik dalam memberikan bimbingan pada mahasiswa dan capaian bagi mahasiswa yang dibimbing yang memiliki hubungan dengan faktor 1 sebesar 88.7%.
4. Variabel X4 yaitu Pelatihan dan pengembangan bagi staff terkait dengan lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung yang memiliki hubungan dengan faktor 1 sebesar 94.2%.

### **Saran**

Saran untuk penelitian yang akan datang adalah perlu dilakukan uji regresi linier berganda setelah dilakukan uji analisis faktor. Fungsi uji regresi linier berganda sebagai tolak ukur variabel dalam melakukan kinerja agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan pada penelitian selanjutnya. Perlu ditambah variabel dependen jika setelah dilakukan uji analisis faktor dilakukan uji regresi linier berganda.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Astuti Istikaroh. (2019). Model Karakter Kepemimpinan dalam Manajemen Hubungan Masyarakat di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 1–16.  
[https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.1928](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.1928)
- Dimiyati, D. (2016). Keteladanan Dosen Dan Integrasi Nilai-Nilai Moral Dalam Pembelajaran Psikologi Olahraga Untuk Membentuk Karakter Kepatuhan Dan Kejujuran Mahasiswa. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.21831/jppfa.v4i1.12113>
- Jahja, S. A. (2007). Integritas akademik dalam membangun SDM profesional di perguruan tinggi: Kasus academic dishonesty STIE perbanas. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(1), 46– 61.
- Komari, A., Sularso, A., & Sumiato. (2019). Influence of Marketing Mix against Marketing Performance Through the Orientation of the Batik Small Industry Market In East Java. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(4), 13.
- Noviani, F. (2014). *FUNGSI IMITASI, SUGESTI DAN SIMPATI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR PADA SISWA SMA BAWARI PONTIANAK*. UNIVERSITAS TANJUNGPURA.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 11(1), 78–91.  
<https://doi.org/10.14710/jsmo.v11i1.13164>
- Nurlaely, Sularso, A., & Panjaitan, H. (2019). Influence of Customer Relationship Management and Product Innovation on Market Orientation, Competitive Advantage in Improving the Marketing Performance of Food Industry Small Businesses In East Java. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(4), 13.
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79.
- Sapitri, R. (2016). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA AREA PEKANBARU. *Jom FISIP*, 3(1), 1–13.
- Setiawati, R. (2015). Integritas Ilmu Dalam Perspektif Pendidikan. *Jurnal Penelitian*, 9(2), 295–324.
- Sugiyono. (2014). Teknik Pengumpulan Data. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 137. <https://doi.org/10.3354/dao02420>
- Supriyadi, D. (2012). Integritas Akademik.