

Pelatihan Penyusunan Dimensi-Indikator Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Pemerintah Kota Kupang

***Jefirstson Richset Riwukore, Fellyanus Habaora**

Universitas Indo Global Mandiri, Palembang 30129, Indonesia

*Corresponding Author e-mail: jefritson@uigm.ac.id

Received: August 2022; Revised: August 2022; Published: September 2022

Abstract

Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menyusun konsep dimensi kinerja ASN berdasarkan kebutuhan organisasi. Ragamnya indikator kinerja yang ada selama ini mempengaruhi penentuan dimensi kinerja organisasi yang kadangkala tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi. Untuk hal tersebut maka diperlukan sebuah pelatihan penyusunan konsep dimensi organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau kemampuan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Permasalahan mitra tersebut menjadi dasar dilakukannya pelatihan penyusunan konsep dimensi indikator kinerja berdasarkan kemampuan manajerial sumber daya manusia. Metode pelaksanaan pengabdian dilakukan menggunakan *focus group discussion* (FGD) mengikutsertakan seluruh ASN yang berada di Kantor Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Kupang yang berjumlah 39 ASN. Setiap peserta diminta untuk menginventarisir prediktor (faktor) yang menjadi dimensi dan indikator yang mempengaruhi kinerja berdasarkan persepsi. Berdasarkan hal tersebut, diperoleh 30 faktor yang dianggap sesuai dengan kinerja organisasi. Setelah itu, diuji SPSS menggunakan analisis faktorial untuk menentukan determinasi dari ragam faktor yang ada. Hasilnya, mitra mampu menentukan dimensi dan indikator kinerja yang sesuai dengan lingkungan kerjanya yang terdiri atas 12, yaitu (1) fisibilitas; (2) komprehensif; (3) ekonomi; (4) perhatian; (5) relevansi; (6) efisiensi; (7) kontrolabilitas; (8) produktivitas; (9) akuntabilitas; (10) ketangguhan; (11) responsibilitas; dan (12) sarana prasarana.

Kata Kunci: dimensi, indikator, kinerja, pegawai

Training on the Compilation of Employee Performance Dimensions at National Unity Agency, Politics and Community Protection Kupang City Government

Abstract

The purpose of this training is to improve the ability of the State Civil Apparatus (Acronym in Indonesia: ASN) in identifying, analyzing, and drafting the concept of ASN performance dimensions based on organizational needs. The variety of performance indicators that exist so far affect the determination of organizational performance dimensions and indicators which are sometimes not in accordance with the needs of the organization. For this reason, training in the preparation of the concept of organizational dimensions is needed in accordance with the needs of the organization or the ability of the organization to achieve organizational goals to the fullest. The partner's problems became the basis for training on the drafting of the concept of performance indicator dimensions based on the managerial ability of human resources. The method of service implementation is carried out using focus group discussions (FGD) involving all ASN in the Office of the Badan Kesatuan Bangsa, Politik and Perlindungan Masyarakat of Kupang City, totaling 39 ASN. Each participant was asked to make an inventory of the predictors (factors) that became the dimensions and indicators that affect performance based on perceptions. Based on this, obtained 30 factors are considered in organizational performance. After that, SPSS was tested using factorial analysis to determine the determination of the various existing factors. As a result, partners can determine dimensions and performance indicators that are to their work environment which consists of 12, namely (1) feasibility; (2) comprehensive; (3) economy; (4) attention; (5) relevance; (6) efficiency; (7) controllability; (8) productivity; (9) accountability; (10) toughness; (11) responsibility; and (12) infrastructure.

Keywords: dimensions, indicators, performance, employee

How to Cite: Riwukore, J. R., & Habaora, F. (2022). Pelatihan Penyusunan Dimensi-Indikator Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Pemerintah Kota Kupang. *Lumbung Inovasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(3), 341–451. <https://doi.org/10.36312/linov.v7i3.844>



<https://doi.org/10.36312/linov.v7i3.844>

Copyright© 2022, Riwukore & Habaora
This is an open-access article under the CC-BY License.



PENDAHULUAN

Kinerja adalah capaian output yang maksimal dari individu, sekelompok orang atau sebuah organisasi berdasarkan perangkat penilaian yang telah ditentukan sebelumnya dalam mencapai tujuan organisasi selama periode tertentu. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka seluruh kemampuan personal maupun organisasi digerakkan sesuai dengan petunjuk atau standar capaian kinerja yang ditetapkan dalam mencapai keberhasilan organisasi sehingga berdampak positif dalam aspek kualitas, kuantitas, dan output pekerjaan, monitoring, dan evaluasi. Berdasarkan hal tersebut maka kinerja memiliki indikator-indikator kinerja yang harus dicapai oleh seorang individu, sekelompok orang, atau sebuah organisasi.

Indikator kinerja adalah hasil capaian output secara jumlah dan kualitas dari kinerja untuk menampilkan hasil dari seperangkat sasaran dan tujuan yang telah ditentukan atau ditetapkan (Kristiyanti, 2012). Dengan demikian, indikator kinerja adalah hasil dari pengukuran dan/atau perhitungan capaian kinerja mulai dari aspek perencanaan, pelaksanaan, sampai kegiatan tersebut selesai sebagai penilaian akhir dari capaian kinerja yang telah dilakukan. Indikator dalam mengukur kinerja sampai saat ini belum ada yang baku, dan cenderung kompleks. Ragamnya indikator pengukuran kinerja yang digunakan oleh para pakar menunjukkan bahwa kinerja bersifat multidimensional sehingga tidak ada faktor yang bersifat tunggal. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Kristiyanti (2012) bahwa kinerja bersifat multidimensional sehingga belum dapat disimpulkan adanya indikator tunggal yang komprehensif sebagai pengukur atau penilaian kinerja. Selanjutnya dikatakan bahwa penentuan indikator kinerja dipengaruhi oleh faktor kritikal dari identifikasi keberhasilan dalam organisasi. Dengan demikian tanpa memahami faktor kritikal yang mempengaruhi kinerja maka akan sulit untuk menentukan keberhasilan ataupun ketidakberhasilan kinerja pegawai maupun organisasi dalam mencapai tujuan program yang dikehendaki. Adanya indikator yang komprehensif diharapkan dapat menjadi wahana jelas dalam menentukan keberhasilan maupun ketidakberhasilan organisasi di masa mendatang.

Salah satu strategi untuk mereduksi ragamnya indikator yang dipergunakan dalam pengukuran kinerja tetapi tidak menghilangkan informasi lainnya adalah analisis faktor. Artaya (2012) menyatakan bahwa analisis faktor merupakan alat bantu statistik dalam menentukan determinasi faktor-faktor yang mempengaruhi suatu variabel dengan cara mereduksi faktor lain hanya menjadi beberapa set indikator saja tanpa adanya kehilangan informasi yang berarti. Sebagai contoh: terdapat 50 faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan pembelian oleh konsumen, maka ke-50 faktor tersebut menjadi variabel dalam analisis faktor sehingga dikelompokkan menjadi beberapa sub set indikator yang sejenis. Selanjutnya, beberapa sub set indikator sejenis tersebut akan diberikan nama sesuai dengan indikator yang terbentuk dalam kelompok. Pengelompokan faktor-faktor tersebut berdasarkan korelasi masing-masing indikator berdasarkan nilai *eigenvalues*, yang diambil biasanya berada pada nilai ≥ 1 . Analisis faktor umumnya digunakan untuk penelitian awal dimana faktor-faktor yang mempengaruhi variabel tersebut belum *explanatory research* atau teridentifikasi secara baik.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Kupang merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang melaksanakan semua tugas dan kewenangan Walikota di bidang kesatuan bangsa dan politik. Pelaksanaan kewenangan tersebut untuk menjawab tantangan dalam menjaga keutuhan bangsa Indonesia serta pembinaan pendidikan politik bagi segenap masyarakat Indonesia, termasuk perlindungan masyarakat. Berdasarkan hasil analisa atau telaah yang dilakukan terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Badan

Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Kupang dalam kurun waktu 5 tahun (2013-2017) belum pernah mencapai realisasi pencapaian target kinerja yang ideal (100%), yang kemungkinan dipengaruhi oleh ragamnya alat ukur indikator kinerja. Dengan demikian, analisis faktor dalam penelitian ini bertujuan agar teridentifikasi dimensi indikator kinerja pegawai dengan studi kasus di Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat (Kesbangpolinmas) Kota Kupang.

Aparatur sipil negara (ASN) merupakan elemen penting pendukung manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Pemahaman yang lengkap dan dukungan dari pemimpin (pejabat struktural) penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja ASN agar meningkatkan sumber daya yang dimiliki untuk pencapaian tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien.

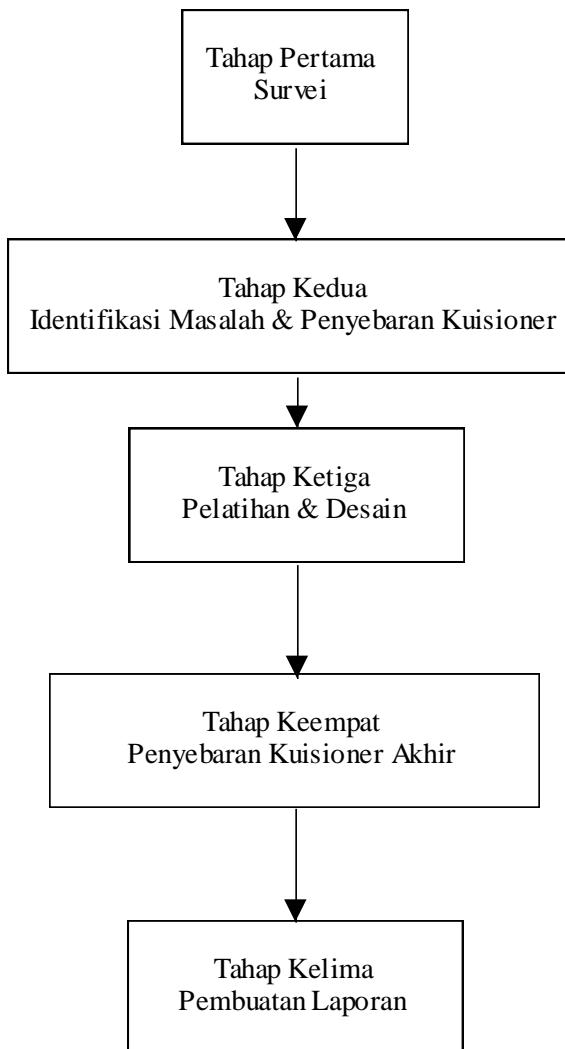
Indikator kinerja yang beragam sering mempengaruhi pencapaian kinerja yang maksimal. Hal ini dipengaruhi oleh beragamnya indikator kinerja yang ada, dan terkadang tidak sesuai dengan kemampuan manajerial organisasi untuk beradaptasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat simpulkan target pelatihan ini adalah: (1) ASN mampu mengidentifikasi dan merumuskan dimensi indikator kinerja yang sesuai dengan pilihan organisasi; (2) Kemampuan ASN dalam menyusun dimensi-dimensi indikator kinerja berdasarkan kemampuan sumber daya organisasi. Berdasarkan target pelatihan ini maka diharapkan target luaran dari pelatihan ini adalah: (1) Meningkatkan kemampuan ASN dalam mengidentifikasi dan menganalisis dimensi indikator kinerja pegawai; dan (2) Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan ASN dalam menganalisis beragamnya indikator kinerja sesuai dengan sumber daya organisasi.

METODE PELAKSANAAN

Pelatihan ini memerlukan mitra untuk penyelenggarannya. Mitra utama kegiatan pelatihan adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Pemerintah Kota Kupang. LPPM Universitas Indo Global menjadi lembaga formal yang melaksanakan kegiatan pengabdian pada masyarakat, dibantu oleh mahasiswa magister manajemen Universitas Indo Global Mandiri dalam teknis pelaksanaan kegiatan pelatihan. Berdasarkan hal tersebut maka jumlah mitra yang berstatus ASN sebanyak 39 orang, 1 dosen pelaksana pengabdian, dan 1 orang mahasiswa S2 Magister Manajemen UGM. Dengan demikian total keseluruhannya sebanyak 41 orang.

Pelaksanaan kegiatan pengabdian pada masyarakat ini terkait dengan pelatihan penyusunan dimensi-indikator kinerja ASN. Indikator capaian kegiatan pelatihan adalah kemampuan identifikasi, analisis, dan penyusunan dimensi indikator kinerja ASN. Pelaksanaan pelatihan selama bulan April 2022.

Metode pelaksanaan kegiatan pelatihan ini menggunakan teknik FGD (*Focus Group Discussion*) dan lokakarya dengan mengikuti sertakan ASN di Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Kupang, dilaksanakan melalui beberapa tahap pelaksanaan bertujuan agar lebih mengetahui jalan dari pengabdian alurnya sehingga lebih terarah dan terurut seperti pada Gambar 1.

**Gambar 1.** Tahap pelaksanaan

Penjelasan dari gambar

1. Tahap Pertama : Survei. Di tahap ini perguruan tinggi menelepon dan berkunjung ke tempat mitra untuk melaksanakan survei. Pihak dari perguruan tinggi melakukan wawancara dengan menanyakan langsung keinginan dan keperluan mitra, setelah itu perguruan tinggi mengumpulkan informasi tentang kebutuhan yang diperlukan oleh mitra dan menganalisis permasalahan. Setelah itu tim perguruan tinggi memberikan surat tugas.
2. Tahap Kedua : Analisa Kebutuhan dan penyebaran kuesioner awal. Tahap kedua ini bertujuan untuk menganalisis solusi permasalahan mitra. Pada tahap ini Tim perguruan tinggi menganalisis keperluan mitra dalam pengetahuan dan ketrampilan. Berdasarkan analisis kebutuhan mitra menunjukkan bahwa pelatihan diperlukan untuk mendukung kinerja ASN dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan atau ditetapkan. Lalu menganalisis dan mencari solusi melalui penyebaran kuesioner sebelum pelatihan untuk melihat dan mencermati kemampuan ASN. Tim peguruan tinggi menetapkan waktu pelaksanaan pelatihan.
3. Tahap Ketiga : Pelatihan dan Desain. Ditahap ini di awali dengan melakukan persiapan, baik narasumber maupun persiapan materi yang akan disampaikan berupa pelatihan-pelatihan. Pelaksanaan pertama dimulai dengan pemberian kata sambutan dari yang mewakili Kepala Badan Kesatuan Bangsa

- Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Kupang selaku pihak penyelenggara dilanjutkan penyampaian materi sampai penutup.
4. Tahap Keempat : Penyebaran kuesioner akhir. Ditahap ini penyebaran kuesioner setelah pelatihan untuk melihat keterampilan dari ASN dalam melakukan identifikasi, analisis, dan penyusunan konsep dimensi indikator kinerja ASN.
 5. Tahap Kelima : Menyiapkan laporan. Ditahap ini persiapan laporan pengabdian agar dapat memenuhi unsur tridarma yakni pengabdian kepada masyarakat.

Pelatihan ini diharapkan dapat membantu para ASN (terutama pengambil kebijakan) untuk memahami dan mengetahui teknik-teknik identifikasi, analisis, dan penyusunan dimensi indikator kinerja ASN yang dapat berimplikasi pada perubahan suasana kerja, aktivitas kerja, dan produktivitas kerja dalam usaha mencapai target tujuan organisasi. Adanya indikator dimensi kinerja ASN yang sesuai dengan sumber daya organisasi dapat berimplikasi pada peningkatan produktivitas kerja (prestasi kerja) daripada ASN.

Jenis luaran kegiatan pelatihan pada setiap solusi terdiri dari: (1) Kemampuan ASN dalam melakukan identifikasi dan analisis dimensi indikator kinerja ASN; dan (2) Kemampuan dan ketrampilan ASN dalam menyusun dimensi indikator kinerja ASN sesuai kebutuhan organisasi.

HASIL DAN DISKUSI

Persiapan Pelaksanaan

Persiapan pelaksanaan kegiatan PkM dilakukan dengan menyurvei dan menyebar kuisioner awal kepada seluruh ASN yang berada di Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Kupang. Setelah itu, dilakukan wawancara dan diskusi dengan para pejabat struktural di Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Pemerintah Kota Kupang untuk melakukan FGD yang terkait dengan hari, tanggal kegiatan, tempat serta peralatan yang perlu diadakan, seperti sarana prasarana pendukung kegiatan.



Gambar 1. Diskusi untuk melaksanakan kegiatan PkM

Pelaksanaan Pengabdian

Pelaksanaan PkM ini di lakukan beberapa pelatihan berupa FGD dan lokakarya untuk menambah keterampilan dan kemampuan ASN dalam melakukan penyusunan dimensi indikator kinerja ASN.



Gambar 2. Pelaksanaan kegiatan PkM

Hasil Pengabdian

1. Pelatihan Identifikasi dimensi indikator kepemimpinan

Pelatihan dilakukan dengan cara FGD kepada ASN untuk memahami dimensi dan indikator dalam penyusunan dimensi dan indikator kinerja ASN sesuai kebutuhan organisasi yang dilakukan melalui identifikasi dimensi indikator menurut para ahli. FGD ini terdiri dari narasumber-narasumber Dosen UGM, Wakil Walikota Kupang, dan Kepala Badan Keuangan Daerah Kota Kupang.

2. Pelatihan Penentuan Dimensi-Indikator Kinerja

Pelatihan ini merupakan pengembangan dari FGD untuk mengasah kemampuan ASN untuk memahami dan berkemampuan dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menyusun dimensi indikator kinerja ASN sesuai dengan kebutuhan organisasi. Narasumber pada pelatihan ini adalah Jefirstson Richset Riwu Kore selaku dosen magister manajemen di Universitas IGM. Pemberian materi dimulai dengan meminta pemateri untuk mengidentifikasi ragamnya dimensi indikator kinerja, kemudian dijelaskan metode dalam menganalisis ragamnya dimensi indikator kinerja. Setelah peserta mampu mengidentifikasi, menganalisis, selanjutnya dilakukan penyusunan konsep penyusunan dimensi indikator kinerja ASN sesuai kebutuhan organisasi.

Pembahasan Luaran yang di Capai

Pelatihan ini memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kemampuan dan ketrampilan ASN dalam mengidentifikasi dan menganalisis dimensi indikator kinerja ASN di Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Pemerintah Kota Kupang.

Dalam mengidentifikasi ragamnya dimensi, teridentifikasi sebanyak 30 dimensi indikator dari kinerja menurut para ahli, seperti tampak berikut ini.

1. Responsivitas adalah tampilan pelayanan organisasi sesuai prioritas, pengembangan program-program layanan publik berdasarkan kebutuhan dan aspirasi dari yang dilayani (Aditama & Widowati, 2017).
2. Kualitas yaitu persepsi seseorang terhadap mutu pekerjaan dan kesempurnaan tugas dari ketrampilan dan kemampuan pegawai (Akbar, 2018).
3. Kuantitas diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya (Akbar, 2018).
4. Kerjasama berhubungan dengan kerjasama yang terjadi dengan orang lain dalam organisasi (Aditama & Widowati, 2017).
5. Ketepatan waktu diukur dari persespsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output (Akbar, 2018).
6. Sumberdaya manusia berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal (Riwukore, Susanto, Walyusman, et al., 2021).
7. Sarana prasarana terkait dengan dukungan teknologi, alat bantu, dan fasilitas kerja dalam organisasi (Aditama & Widowati, 2017).
8. Ketangguhan terkait dengan kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, dan ketaatan pada peraturan yang ditetapkan (Oktavia & Amar, 2014).
9. Inisiatif berorientasi pada kemampuan untuk menghasilkan ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi (Wanasaputra & Dewi, 2017). Inisiatif dapat berupa kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat, kemampuan melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil langkah dalam kegiatan (Indriasari et al., 2018).
10. Kreativitas berorientasi pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan inovasi perbaikan perbaikan dan kemajuan organisasi (Indriasari et al., 2018).
11. Pengetahuan pekerjaan (job knowledge) berorientasi pada the right man, the right place atau penempatan pegawai sesuai background pendidikan atau keahlian (Indriasari et al., 2018).
12. Kejelasan berorientasi pada tujuan yang harus dicapai oleh pegawai (Riwukore & Habaora, 2021).
13. Konsistensi berorientasi pada defenisi untuk menghasilkan indikator harus konsisten (Harsasto, 2013).
14. Komparabilitas berorientasi pada aspek konsistensi (Harsasto, 2013).
15. Kontrolabilitas berorientasi pada kinerja pimpinan atau manajer dalam kontrol (Harsasto, 2013).
16. Kontijensi diartikan bahwa kinerja ditentukan lingkungan pengambilan keputusan, struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan eksternal (Harsasto, 2013).
17. Komprehensif menunjukkan kelengkapan aspek perilaku penting bagi pengambil keputusan (Harsasto, 2013).
18. Terbatas berorientasi pada pemusatkan perhatian kepada sejumlah kecil ukuran kinerja, yaitu hanya ukuran-ukuran yang memiliki kemungkinan memberikan hasil yang paling besar (Harsasto, 2013).
19. Relevansi berorientasi apakah indikator yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi organisasi (Harsasto, 2013).
20. Fisibilitas berorientasi pada apakah target dibuat berdasarkan harapan yang tidak realistik (Harsasto, 2013).
21. Ekonomi berorientasi pada penggunaan biaya untuk mendapatkan sumberdaya yang diharapkan, yaitu murah (Harsasto, 2013).

22. Efisiensi terkait dengan apakah input (orang, uang, dan peralatan) secara bersama-sama menghasilkan output (hasil) secara maksimal (Harsasto, 2013).
23. Efektivitas terkait dengan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit di dalam penggunaan sumber daya, efektivitas kerja pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi (Akbar, 2018).
24. Orientasi hasil terkait dengan sejauh mana manajemen/pimpinan yang berfokus pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut (Oktavia & Amar, 2014).
25. Keadilan adalah pelayanan publik yang diselenggarakan dengan memperhatikan aspek-aspek kemerataan (Salim & Woodward, 1992).
26. Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi yang diukur melalui analisis terhadap dokumen dan laporan kegiatan organisasi dengan mencocokkan pelaksanaan kegiatan dan program organisasi dengan prosedur organisasi dengan prosedur organisasi dan ketentuan-ketentuan dalam organisasi (Aditama & Widowati, 2017).
27. Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat (Riwukore et al., 2022).
28. Perhatian adalah empati atau perlakuan pribadi yang diberikan oleh pegawai terhadap customer atau publik (Zeithaml et al., 1990).
29. Daya tanggap berkaitan dengan daya tanggap pemerintah atau organisasi akan kebutuhan vital masyarakat (Kumorotomo, 1995).
30. Produktivitas adalah rasio antara input dengan output dari capaian pekerjaan (Aditama & Widowati, 2017).

Selanjutnya, peserta dilatih dan diajarkan ketrampilan menggunakan analisis faktorial untuk menganalisis dimensi-dimensi indikator kinerja ASN yang beragam. Peserta diperkenalkan dengan teknik perolehan data dan jenis-jenis data. Jenis data yang diambil terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan cara kuisioner yang telah dipersiapkan. Data sekunder diperoleh dengan teknik dokumentasi. Pengukuran variabel menggunakan pengukuran skala Likert sesuai petunjuk (Riwukore, Susanto, Pilkandis, et al., 2021), yaitu: sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Analisis data penelitian menggunakan teknik analisis faktor dengan pendekatan exploratory factor analysis (EFA), yaitu metode rinci yang menunjukkan hubungan antara variabel laten dengan variabel teramat yang tidak dispesifikasikan terlebih dahulu (Artaya, 2012).

Berdasarkan teknik-teknik analisis data di atas, maka hasil dari pelatihan, ASN menemukan bahwa dimensi kinerja ASN yang dapat mewakilkan performa kinerja ASN di Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat terdiri atas 12 (dua belas) komponen sesuai dengan kebutuhan organisasi, diantaranya seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil final analisa faktor dari 30 item indikator kinerja

Component	Performance Indicators	Loading Factors	PCT of varians	Cummulative Procentance
Komponen 1	Fisibilitas	0,828		
	Komparabilitas	0,739	8,854%	8,854%
	Responsivitas	0,681		
	Kuantitas	0,565		
Komponen 2	Komprehensif	0,859	8,068%	16,922%

Component	Performance Indicators	Loading Factors	PCT of varians	Cummulative Procentance
Komponen 3	Kejelasan	0,807		
	Efektivitas	0,579		
	Ekonomi	0,801		
Komponen 4	Inisiatif	0,747	7,848%	24,770%
	Kerjasama	0,625		
Komponen 5	Perhatian	0,785		
	Ketepatan Waktu	0,634	7,327%	32,096%
Komponen 6	Relevansi	0,769		
	Keadilan	0,761		
	Kualitas	0,570	7,238%	39,334%
	Daya Tanggap	0,528		
Komponen 7	Terbatas	0,409		
	Efisiensi	0,831		
	Konsistensi	0,785	6,648%	45,982%
Komponen 8	Kontrolabilitas	0,764		
	Kontijensi	0,729		
	Pengetahuan	0,421	6,254%	52,236%
Komponen 9	Pekerjaan			
	Produktivitas	0,829		
Komponen 10	Sumberdaya manusia	0,610	6,214%	58,450%
	Akuntabilitas	0,820		
Komponen 11	Orientasi hasil	0,705	5,901%	64,351%
	Ketangguhan	0,861		
	Kreativitas	0,482	5,790%	70,141%
Komponen 12	Responsibilitas	0,917	5,636%	75,777%
Komponen 12	Sarana Prasarana	0,875	5,202%	80,980%

Dimensi fisibilitas dipengaruhi oleh faktor komparabilitas, responsivitas, dan kuantitas. Dimensi komprehensif dipengaruhi oleh faktor kejelasan dan efektivitas. Dimensi ekonomi dipengaruhi oleh faktor inisiatif dan kerjasama. Dimensi perhatian memiliki hubungan dengan ketepatan waktu. Dimensi relevansi memiliki korelasi positif dengan faktor keadilan, kualitas, daya tanggap, dan terbatas. Dimensi efisiensi memiliki kaitan erat dengan faktor konsistensi. Faktor kontijensi dan pengetahuan pekerjaan dapat menjadi prediktor untuk dimensi kontrolabilitas. Faktor sumberdaya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dimensi akuntabilitas memiliki korelasi yang positif terhadap faktor orientasi hasil. Dimensi ketangguhan memiliki pengaruh terhadap faktor kreativitas. Dimensi responsibilitas maupun sarana prasarana memiliki keterhubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil pelatihan menunjukkan adanya peningkatan ketrampilan dan kemampuan ASN dalam menentukan dimensi dan indikator kinerjanya sesuai dengan lingkungan kerja. Selain itu, ASN mampu mengidentifikasi dan menganalisis dimensi dan indikator kinerja ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan ASN mampu mendesain konsep dimensi dan indikator kinerja ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dimensi dan indikator kinerja yang sesuai terdiri atas 12, diantaranya (1) dimensi

fisibilitas dengan indikator komparabilitas, responsivitas, dan kuantitas; (2) dimensi komprehensif dengan indikator kejelasan dan efektivitas, (3) dimensi ekonomi terdiri dari inisiatif dan kerjasama; (4) dimensi perhatian terdiri dari ketepatan waktu; (5) dimensi relevansi terdiri dari indikator keadilan, kualitas, daya tanggap, dan terbatas; (6) dimensi efisiensi terdiri dari indikator konsistensi; (7) dimensi kontrolabilitas terdiri atas indikator kontijensi dan pengetahuan pekerjaan; (8) dimensi produktivitas terdiri dari indikator sumberdaya manusia; (9) dimensi akuntabilitas terdiri atas indikator orientasi hasil; (10) dimensi ketangguhan dengan indikator kreativitas; (11) dimensi dan indikator responsibilitas; dan (12) dimensi dan indikator sarana prasarana.

REKOMENDASI

Efektivitas kinerja berdasarkan pengabdian ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja, oleh karena itu pengukuran kinerja pada masing-masing institusi perlu mempertimbangkan kondisi eksisting kebutuhan organisasi. Hasil pengabdian ini menunjukkan bahwa pengukuran kinerja pegawai di Instansi Pemerintah terkhususnya di Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Pemerintah Kota Kupang dapat menggunakan indikator dari dimensi-dimensi fisibilitas, komprehensif, ekonomi, perhatian, relevansi, efisiensi, kontrolabilitas, produktivitas, akuntabilitas, ketangguhan, responsibilitas, dan sarana prasarana.

ACKNOWLEDGMENT

Kegiatan pengabdian ini dapat terlaksana atas dukungan berbagai pihak, diantaranya Rektor dan Yayasan Universitas Indo Global Mandiri Palembang, Walikota Kupang, Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Kupang (Kesbangpolinmas), dan mahasiswa S2 MM UIGM. Atas partisipasi dan keterlibatannya diucapkan limpah terima kasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 283–295.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jppmr.v6i2.15994>
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis: Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Bisnis*, 3(2), 1–17.
<http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52>
- Artaya, I. P. (2012). Analisis Faktor (Factor Analysis). *Ekonometrika Terapan*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27644.39047>
- Harsasto, P. (2013). Manajemen dan pengukuran kinerja pemerintahan. *Politika: Jurnal Ilmu Politik*, 2(1), 18–31.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14710/politika.2.1.2011.18-31>
- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 139–147. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.607>
- Kristiyanti, M. (2012). Peran indikator kinerja dalam mengukur kinerja manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(3), 103–123.
<http://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/article/view/79>
- Kumorotomo. (1995). *Manajemen kinerja sektor publik*. UPPAM Press.
- Oktavia, E., & Amar, S. (2014). Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 2(1), 1–11.

- <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/4197>
- Riwukore, J. R., & Habaora, F. (2021). Relationship of work ethics, professionalism, and leadership to the performance of internal auditors at the Inspectorate Body of Kupang City. *SISIMA 2021: Seminar Ilmiah Sistem Informasi Manajemen Dan Akuntansi, "Penyempurnaan Mekanisme Manajemen Dan Akuntansi Melalui Peningkatan Peran Teknologi Informasi,"* 42.
- Riwukore, J. R., Habaora, F., & Tertiaavini. (2022). Good governance dalam mengukur kinerja lembaga negara (Review). *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36982/jpg.v7i1.1974>
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Pilkandis, J., & Habaora, F. (2021). Analysis of employee performance in the Department of Education and Culture, Lubuklinggau City. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 4(2), 95–109. <https://doi.org/10.32535/apjme.v4i2.1149>
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Walyusman, Riance, A., Zubaidah, R. A., & Habaora, F. (2021). Analysis of Employee Performance Based on Competence and Work Climate in Lubuklinggau Barat I District at Indonesia. *The Journal of Social Sciences Research*, 7(71), 7–14. <https://doi.org/10.32861/jssr.71.7.14>
- Salim, G. M., & Woodward, S. A. (1992). The manager monitor. In L. Willcock & J. Harrow (Eds.), *Rediscovering Public Service Management*. McGraw - Hill Press.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Anggota Yayampek. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 494–503. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/582>
- Zeithaml, V. A., Pasuraman, & Berry, L. L. (1990). *Deliverig quality service: Balancing custumer perceptions and expetation*. The Free Press.