

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Administrasi Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Papua Barat

Nurhayati^{1*}, Budiman², Nopenas Sinaga³

^{1,2,3} Universitas Caritas Indonesia, Indonesia

* E-mail: nurhayati89818981@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 12-05-2026

Revision: 29-06-2026

Published: 29-06-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v3i4.354

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Administrasi Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Papua Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh ASN berjumlah 35 orang yang sekaligus menjadi sampel (purposive sampling). Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan, dan secara simultan keduanya berpengaruh signifikan dengan koefisien determinasi $R^2=0,519$, artinya 51,9% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh motivasi dan kompetensi. Peningkatan kinerja pegawai memerlukan penguatan motivasi intrinsik dan pengembangan kompetensi teknis berbasis SIAK secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi; Kompetensi; Kinerja Pegawai; ASN; Dukcapil Papua Barat

A B S T R A C T

This study aims to analyze the influence of motivation and competency on employee performance improvement at the Population Administration, Civil Registration, Population Control and Family Planning Office of West Papua Province. A quantitative approach was employed, with all 35 civil servants (ASN) serving as the sample through purposive sampling. Data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression. Results indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance, competency also exerts a positive and significant effect, and simultaneously both variables significantly influence performance, meaning 51.9% of the variance in employee performance is explained by motivation and competency. Improving employee performance requires sustained strengthening of intrinsic motivation and SIAK-based technical competency development.

Key word: Motivation; Competency; Employee Performance; ASN; Dukcapil West Papua

Acknowledgment

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Pelayanan administrasi kependudukan menyentuh hampir seluruh aspek kehidupan warga negara, mulai dari kelahiran, perkawinan, hingga kematian. Di Provinsi Papua Barat, Dinas Administrasi Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (selanjutnya disebut Dinas Dukcapil) menjadi ujung tombak penyelenggaraan layanan tersebut. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa standar layanan yang diharapkan masyarakat belum sepenuhnya terpenuhi. Keterlambatan penerbitan dokumen kependudukan, antrean panjang di loket pelayanan, serta kesalahan input data pada Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) masih kerap terjadi dan menjadi keluhan yang berulang.

Kondisi tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara *das sollen* (kondisi yang seharusnya) dan *das sein* (kondisi yang ada). Secara normatif, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Administrasi Kependudukan mengamanatkan bahwa setiap penduduk berhak memperoleh dokumen kependudukan yang akurat dan tepat waktu. Standar Pelayanan Minimal bidang Dukcapil pun mensyaratkan tingkat penyelesaian dokumen di atas 80% dalam tenggat waktu yang ditentukan. Faktanya, kendala kompetensi pegawai terkait regulasi terbaru dan belum optimalnya penguasaan SIAK, ditambah rendahnya dorongan inovasi pelayanan, menempatkan capaian kinerja jauh dari standar ideal tersebut.

Kinerja pegawai pada hakikatnya merupakan resultan dari dua komponen utama: kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Dessler (2020) menegaskan bahwa pegawai yang kompeten namun tidak termotivasi, atau sebaliknya termotivasi namun tidak kompeten, keduanya akan menghasilkan kinerja yang jauh dari optimal. Motivasi menggerakkan intensitas dan ketekunan kerja (Robbins, 2018), sementara kompetensi menentukan kapasitas untuk menghasilkan output yang berkualitas (Spencer & Spencer, 1993). Dalam konteks ASN, motivasi dan kompetensi menjadi pilar utama reformasi birokrasi yang dicanangkan melalui PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji variabel serupa. Bisay, Resi, & Sinaga (2025) menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Kabupaten Teluk Wondama. Budiman (2024) juga membuktikan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat. Namun, kajian khusus yang mengintegrasikan motivasi dan kompetensi dalam konteks pelayanan administrasi kependudukan di Dinas Dukcapil Provinsi Papua Barat belum pernah dilakukan, sehingga terdapat celah penelitian yang perlu diisi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; (2) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai;

dan (3) menganalisis pengaruh simultan motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Pengendalian Penduduk dan KB Provinsi Papua Barat. Temuan penelitian diharapkan menjadi dasar kebijakan berbasis bukti dalam peningkatan kualitas layanan kependudukan di Papua Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Lokasi penelitian adalah Dinas Administrasi Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Papua Barat. Pengumpulan data dilakukan selama satu bulan sejak proposal penelitian dinyatakan lulus.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 55 orang, terdiri dari 35 ASN dan 20 pegawai honorer. Sampel ditetapkan sebanyak 35 orang menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) aktif. Seluruh ASN dijadikan responden karena jumlahnya memungkinkan penelitian sensus (Sekaran, 2006). Rincian populasi dan sampel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Kategori Pegawai	Jumlah	Dijadikan Sampel
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	35	35
2	Pegawai Honorer	20	0
	Total	55	35

Sumber: Dinas Dukcapil Pendalihan Penduduk dan KB Provinsi Papua Barat, 2026

Data primer diperoleh melalui kuesioner berskala Likert 1–5 (1=Sangat Tidak Setuju, 5=Sangat Setuju) yang mencakup 6 item untuk motivasi (X1), 10 item untuk kompetensi (X2), dan 6 item untuk kinerja pegawai (Y). Instrumen dikembangkan berdasarkan indikator Sunyoto (2015) untuk motivasi, Busro (2018) untuk kompetensi, dan Busro (2018) untuk kinerja pegawai. Analisis data meliputi: uji validitas (Pearson $r > r\text{-tabel}=0,334$), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha $> 0,60$), uji asumsi klasik (normalitas K-S, heteroskedastisitas Glejser, autokorelasi Durbin-Watson, multikolinearitas VIF < 10), dan regresi linear berganda dengan model $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Administrasi Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Papua Barat mengemban tugas membantu Gubernur Papua Barat dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan, pencatatan sipil, pengendalian penduduk, dan keluarga berencana. Dinas ini memiliki fungsi perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan, serta penyelenggaraan administrasi internal sesuai lingkup tugasnya. Dengan populasi Papua Barat yang terus bertumbuh dan tantangan geografis

wilayah kepulauan, kualitas kinerja pegawai Dinas Dukcapil menjadi faktor kritis dalam mewujudkan tertib administrasi kependudukan yang akurat dan menyeluruh.

Karakteristik Responden

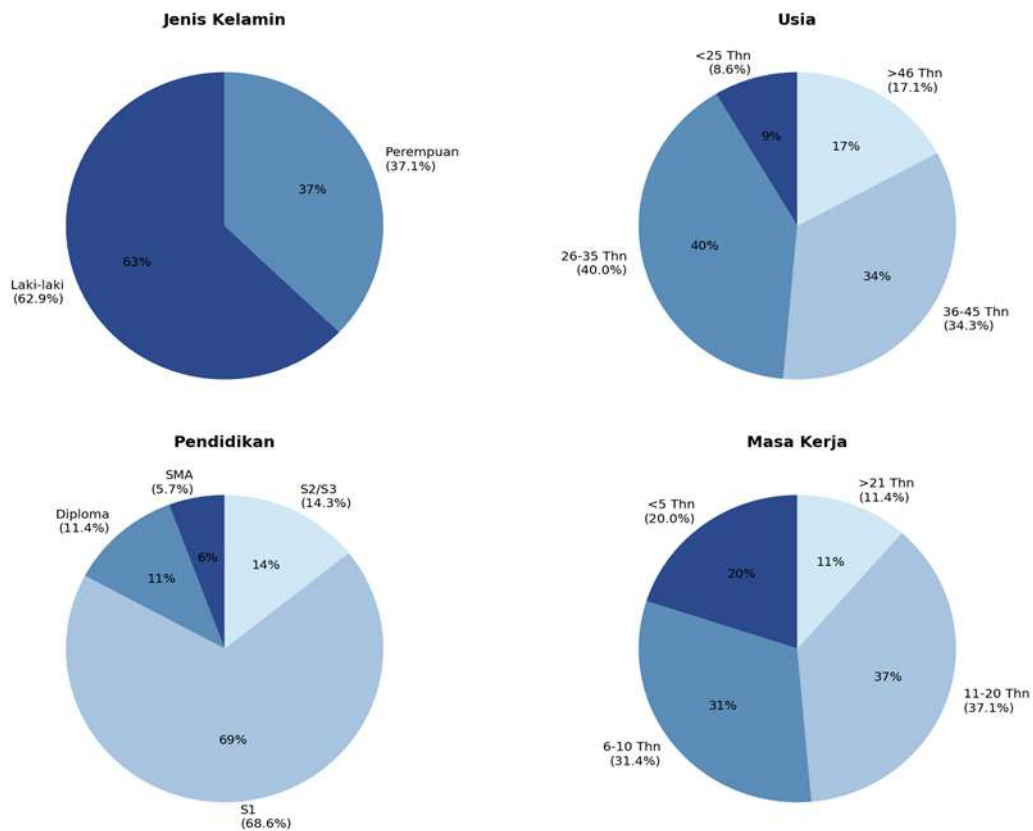
Responden penelitian ini adalah 35 ASN pada Dinas Dukcapil Pengendalian Penduduk dan KB Provinsi Papua Barat. Karakteristik lengkap disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	22	62.9
		Perempuan	13	37.1
2	Usia	< 25 Tahun	3	8.6
		26 – 35 Tahun	14	40.0
		36 – 45 Tahun	12	34.3
		> 46 Tahun	6	17.1
3	Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	2	5.7
		Diploma (D1/D2/D3)	4	11.4
		Sarjana (S1)	24	68.6
		Pascasarjana (S2/S3)	5	14.3
4	Masa Kerja	< 5 Tahun	7	20.0
		6 – 10 Tahun	11	31.4
		11 – 20 Tahun	13	37.1
		> 21 Tahun	4	11.4

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Karakteristik Responden



Gambar 1. Karakteristik Responden

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (62,9%), berusia 26–35 tahun (40,0%), berpendidikan S1 (68,6%), dan memiliki masa kerja 11–20 tahun (37,1%). Profil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar ASN berada pada usia produktif dengan tingkat pendidikan yang memadai dan pengalaman kerja yang relatif matang, kondisi yang seharusnya mendukung kinerja pelayanan yang optimal.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung setiap item dengan r-tabel ($df=33$; $\alpha=5\%$; $r\text{-tabel}=0,334$). Seluruh 22 item pernyataan menghasilkan r-hitung $>$ r-tabel sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi sebesar 0,847, kompetensi sebesar 0,883, dan kinerja pegawai sebesar 0,861; ketiganya melebihi batas minimum 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Ket.	Cronbach α	Ket.
Motivasi (X1)	X1.1	0.718	0.334	Valid	0.847	Reliabel
	X1.2	0.762	0.334	Valid		
	X1.3	0.703	0.334	Valid		
	X1.4	0.691	0.334	Valid		
	X1.5	0.654	0.334	Valid		
	X1.6	0.628	0.334	Valid		
Kompetensi (X2)	X2.1	0.741	0.334	Valid	0.883	Reliabel
	X2.2	0.682	0.334	Valid		
	X2.3	0.715	0.334	Valid		
	X2.4	0.694	0.334	Valid		
	X2.5	0.643	0.334	Valid		
	X2.6	0.661	0.334	Valid		
	X2.7	0.728	0.334	Valid		
	X2.8	0.683	0.334	Valid		
	X2.9	0.702	0.334	Valid		
	X2.10	0.657	0.334	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.731	0.334	Valid	0.861	Reliabel
	Y.2	0.714	0.334	Valid		
	Y.3	0.759	0.334	Valid		
	Y.4	0.748	0.334	Valid		
	Y.5	0.726	0.334	Valid		
	Y.6	0.683	0.334	Valid		

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan distribusi jawaban responden per indikator pada masing-masing variabel. Kategori penilaian menggunakan skala: 1,00–1,79 (Sangat Rendah), 1,80–2,59 (Rendah), 2,60–3,39 (Cukup), 3,40–4,19 (Baik), 4,20–5,00 (Sangat Baik).

Tabel 4. Deskriptif Variabel Motivasi (X1)

No.	Indikator	Pernyataan	Mean
1	Kebutuhan akan Prestasi	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang memiliki tingkat kesulitan sedang hingga tinggi.	4.22
2		Saya berusaha bekerja lebih keras agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya.	4.38
3	Kebutuhan akan Afiliasi	Saya selalu berusaha menjalin hubungan kerja yang ramah dan akrab dengan rekan sejawat.	4.34
4		Saya merasa lebih bersemangat bekerja jika berada dalam lingkungan tim yang kooperatif.	4.34
5	Kebutuhan akan Kekuasaan	Saya memiliki keinginan untuk mengendalikan atau mempengaruhi keputusan dalam kelompok kerja saya.	3.83
6		Saya merasa puas ketika pendapat saya diikuti oleh rekan kerja dalam penyelesaian tugas.	3.92
	Rata-rata		4.04

No.	Indikator	Pernyataan	Mean
Variabel X1			

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Rata-rata skor variabel motivasi sebesar 4,04 (kategori Baik). Item tertinggi adalah X1.2 (Bekerja lebih keras untuk hasil lebih baik) dengan mean 4,38, mencerminkan orientasi prestasi yang kuat. Item terendah adalah X1.5 (Keinginan memengaruhi keputusan kelompok) dengan mean 3,83, menunjukkan kebutuhan akan kekuasaan yang lebih moderat dalam budaya kerja ASN yang hirarkis.

Tabel 5. Deskriptif Variabel Kompetensi (X2)

No.	Indikator	Pernyataan	Mean
1	Pengetahuan	Saya memahami regulasi terbaru mengenai administrasi kependudukan yang berlaku saat ini.	4.40
2		Saya mengetahui prosedur teknis penginputan data pada Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIK).	4.52
3	Pemahaman	Saya memiliki pemahaman yang mendalam mengenai karakteristik dan kondisi kerja di unit saya secara efektif.	4.25
4		Saya memahami konsekuensi dari setiap kesalahan input data kependudukan bagi masyarakat.	4.26
5	Kemampuan	Saya mampu mengoperasikan perangkat teknologi informasi pendukung layanan publik dengan lancar.	3.82
6		Saya dapat memilih metode kerja yang paling efisien untuk mempercepat proses pelayanan dokumen.	4.07
7	Sikap	Saya bereaksi secara tenang dan profesional ketika menghadapi komplain atau krisis dalam pelayanan.	4.24
8		Saya menunjukkan sikap jujur dan terbuka dalam melaksanakan tugas harian.	4.57
9	Minat	Saya memiliki minat yang besar untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan kerja saya.	4.49
10		Saya menunjukkan semangat kerja yang tinggi dalam setiap aktivitas keindasan yang diberikan.	4.43
Rata-rata Variabel X2			4.27

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Variabel kompetensi memperoleh rata-rata 4,27 (kategori Sangat Baik). Item tertinggi adalah X2.8 (Sikap jujur dan terbuka dalam tugas harian) dengan mean 4,57, mengindikasikan internalisasi nilai integritas yang tinggi. Sebaliknya, item X2.5 (Kemampuan mengoperasikan perangkat TI layanan publik) dengan mean 3,82 menjadi titik lemah yang perlu perhatian serius mengingat layanan SIK sangat bergantung pada kompetensi digital pegawai.

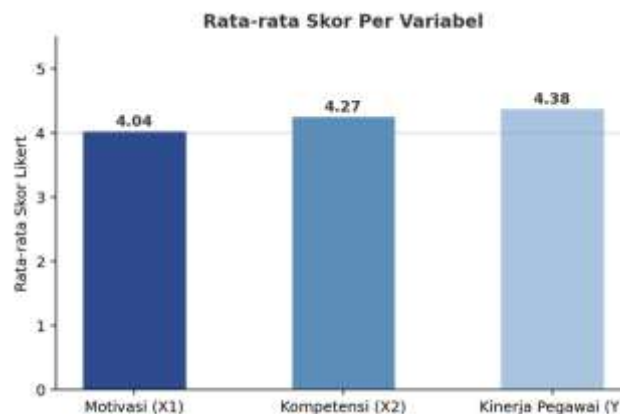
Tabel 6. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Indikator	Pernyataan	Mean
1	Hasil Kerja	Kualitas dokumen kependudukan yang saya proses sudah akurat dan bebas dari kesalahan.	4.24
2		Kuantitas atau jumlah layanan yang saya selesaikan setiap harinya telah memenuhi target dinas.	4.11

3	Perilaku Kerja	Saya menunjukkan kedisiplinan tinggi dengan selalu hadir dan pulang sesuai jam kerja yang ditentukan.	4.38
4		Saya memiliki inisiatif untuk melakukan inovasi guna mempercepat waktu pelayanan kepada masyarakat.	4.41
5	Sifat Pribadi	Saya menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan integritas tanpa mencari keuntungan pribadi.	4.35
6		Saya memiliki kesadaran diri untuk selalu teliti dalam mengecek ulang setiap data yang diolah.	4.55
Rata-rata Variabel Y			4.38

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Kinerja pegawai memperoleh rata-rata 4,38 (kategori Sangat Baik). Item tertinggi adalah Y.6 (Ketelitian mengecek ulang data yang diolah) dengan mean 4,55, sementara item terendah adalah Y.2 (Kuantitas layanan memenuhi target dinas) dengan mean 4,11 yang menjadi perhatian karena terkait langsung dengan produktivitas pelayanan.



Gambar 2. Rata-rata Skor Per Variabel Penelitian

Sumber: Data Primer Diolah, 2026



Gambar 3. Rata-rata Skor Per Item Pernyataan

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Uji Asumsi Klasik

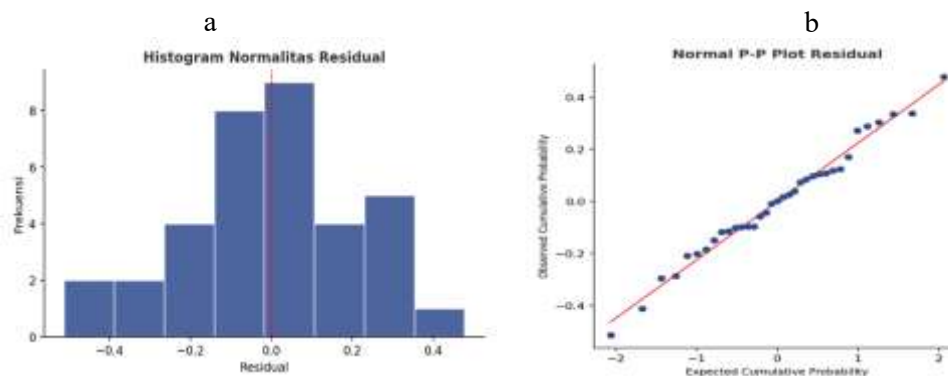
Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi yang diperoleh bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Hasil selengkapnya disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Uji Asumsi	Statistik	Nilai	Syarat	Kesimpulan
1	Normalitas (K-S)	Asymp. Sig.	0,724	$> 0,05$	Normal
2	Multikolinearitas	VIF (X1)	1,387	< 10	Bebas MC
		VIF (X2)	1,387	< 10	Bebas MC
		Tolerance (X1)	0,721	$> 0,10$	Bebas MC
		Tolerance (X2)	0,721	$> 0,10$	Bebas MC
3	Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. X1	0,412	$> 0,05$	Bebas HS
		Sig. X2	0,387	$> 0,05$	Bebas HS
4	Autokorelasi (Durbin-Watson)	D-W	1,987	$dU < d < 4-dU$	Bebas AC

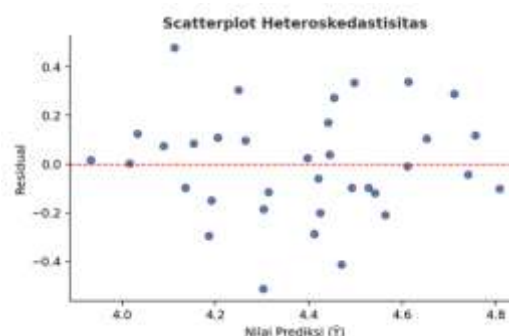
Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. sebesar $0,724 > 0,05$, sehingga residual berdistribusi normal. Nilai VIF kedua variabel bebas sebesar $1,387 < 10$ dengan Tolerance $0,721 > 0,10$ membuktikan tidak adanya multikolinearitas. Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi X1 sebesar 0,412 dan X2 sebesar 0,387, keduanya $> 0,05$, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai Durbin-Watson 1,987 berada di antara dU dan 4-dU (kriteria tabel DW: $n=35$, $k=2$; $dL=1,343$, $dU=1,584$), membuktikan tidak ada autokorelasi. Grafik histogram dan P-P Plot pada Gambar 4 serta scatterplot pada Gambar 5 mempertegas keterpenuhannya asumsi normalitas dan homoskedastisitas.



Gambar 4. (a) Histogram Normalitas Residual; (b) Normal P-P Plot Residual

Sumber: Data Primer Diolah, 2026



Gambar 5. Scatterplot Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B (Koefisien)	Std. Error	t-Hitung	Sig.
Konstanta (a)	1,184	0,559	2,118	0,042
Motivasi (X1)	0,410	0,092	4,477	0,000
Kompetensi (X2)	0,362	0,104	3,482	0,002

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Persamaan regresi yang terbentuk adalah: $Y = 1,184 + 0,410X_1 + 0,362X_2$. Persamaan ini mengandung makna bahwa: (1) nilai konstanta 1,184 menunjukkan bahwa tanpa kontribusi motivasi maupun kompetensi, kinerja pegawai berada pada nilai dasar 1,184; (2) setiap peningkatan satu satuan skor motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,410 satuan, dengan asumsi kompetensi konstan; dan (3) setiap peningkatan satu satuan skor kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,362 satuan, dengan asumsi motivasi konstan. Koefisien X_1 lebih besar dari X_2 mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang relatif lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan kompetensi pada konteks penelitian ini.

Koefisien Determinasi dan Uji F

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji F

R	R^2	R^2 Adj.	F-Hitung	F-Tabel	Sig.	Ket.
0,720	0,519	0,489	17,250	3,295	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

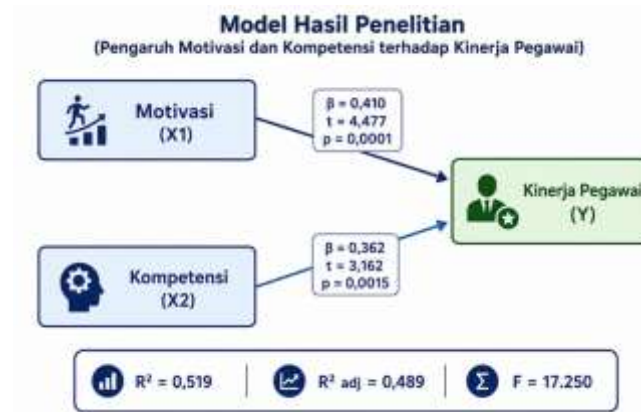
Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,519 menunjukkan bahwa 51,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kompetensi secara bersama-sama, sedangkan sisanya 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau fasilitas kerja. Nilai F-hitung sebesar $17,250 > F\text{-tabel } 3,295$ ($df_1=2$; $df_2=32$; $\alpha=5\%$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ membuktikan bahwa model regresi layak digunakan dan motivasi serta kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 10. Rekapitulasi Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	t-Hitung	t-Tabel	Sig.	Keputusan
H1	Motivasi (X_1) → Kinerja (Y)	4,477	2,037	0,000	H1 Diterima
H2	Kompetensi (X_2) → Kinerja (Y)	3,482	2,037	0,002	H2 Diterima
H3	X_1 & X_2 (Simultan) → Kinerja (Y)	$F=17,250$	$F=3,295$	0,000	H3 Diterima

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026



Gambar 6. Model Hasil Penelitian

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (H1)

Hipotesis pertama diterima: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t\text{-hitung}=4,477 > t\text{-tabel}=2,037$; $\text{sig.}=0,000 < 0,05$; $\beta=0,410$). Artinya semakin kuat motivasi yang dimiliki ASN Dinas Dukcapil, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Indikator tertinggi adalah kebutuhan akan prestasi, tercermin dari item X1.2 (mean=4,38) yang mengungkapkan keinginan bekerja lebih keras untuk hasil yang lebih baik. Sebaliknya, kebutuhan akan kekuasaan (mean=3,83–3,92) menjadi dimensi yang relatif lebih lemah, yang wajar dalam konteks birokrasi ASN yang menjunjung senioritas dan hierarki.

Temuan ini sejalan dengan teori Robbins (2018) bahwa motivasi memengaruhi intensitas dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan, serta dengan teori dua faktor Herzberg (1959) yang membedakan faktor motivator (pencapaian, pengakuan) dari faktor hygiene (gaji, kondisi kerja). Hasil ini juga konsisten dengan temuan Bisay, Resi, & Sinaga (2025) yang membuktikan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja ASN di Kabupaten Teluk Wondama, serta Budiman (2024) yang menemukan hasil serupa di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Papua Barat. Secara manajerial, implikasinya adalah pimpinan Dinas Dukcapil perlu membangun sistem penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang lebih terstruktur, termasuk reward non-finansial berupa promosi jabatan berbasis kinerja dan kesempatan pengembangan diri.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (H2)

Hipotesis kedua diterima: kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t\text{-hitung}=3,482 > t\text{-tabel}=2,037$; $\text{sig.}=0,002 < 0,05$; $\beta=0,362$). Semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan. Dimensi sikap memperoleh skor tertinggi (X2.8, mean=4,57), mencerminkan integritas ASN yang cukup terjaga. Namun kemampuan operasional TI

(X2.5, mean=3,82) menjadi kelemahan yang berdampak langsung pada kelancaran layanan berbasis SIAK. Kesenjangan ini perlu segera ditangani mengingat seluruh proses administrasi kependudukan dewasa ini berbasis sistem digital.

Temuan ini mendukung Spencer & Spencer (1993) yang menegaskan kompetensi sebagai prediktor kinerja efektif. Busro (2018) pun menyatakan bahwa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, sikap, dan minat secara terintegrasi membentuk profil kompetensi yang menentukan kualitas output kerja. Sejalan juga dengan Palan (2007) yang mengingatkan bahwa organisasi yang tidak berinvestasi pada kompetensi akan kehilangan keunggulan kompetitif. Implikasi manajerial yang mendesak adalah penyelenggaraan pelatihan teknis SIAK secara reguler setidaknya dua kali per tahun, ditambah sosialisasi pembaruan regulasi administrasi kependudukan kepada seluruh ASN.

Pengaruh Simultan Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (H3)

Hipotesis ketiga diterima: motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($F_{\text{hitung}}=17,250 > F_{\text{tabel}}=3,295$; $\text{sig.}=0,000$; $R^2=0,519$). Temuan ini memperkuat perspektif Dessler (2020) bahwa kinerja optimal hanya dapat dicapai ketika kemampuan dan motivasi hadir secara bersamaan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi namun tidak ditopang kompetensi yang memadai akan menghadapi keterbatasan teknis yang menghambat pencapaian target; sebaliknya, pegawai yang kompeten namun tidak termotivasi cenderung bekerja di bawah potensi optimalnya. Kombinasi keduanya yang kuat terbukti mampu menjelaskan 51,9% variasi kinerja di Dinas Dukcapil Provinsi Papua Barat.

Sisa 48,1% yang tidak dijelaskan model membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk memasukkan variabel disiplin kerja (Bisay et al., 2025), komitmen organisasi (Budiman, 2024), kepemimpinan transformasional, atau kualitas infrastruktur teknologi sebagai prediktor tambahan. Secara praktis, manajemen Dinas Dukcapil sebaiknya mengintegrasikan program peningkatan motivasi (recognition system, career path yang jelas) dengan program pengembangan kompetensi (pelatihan SIAK, bimtek regulasi) dalam satu sistem manajemen kinerja yang terstruktur dan terukur.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat ditarik tiga kesimpulan utama. Pertama, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Pengendalian Penduduk dan KB Provinsi Papua Barat ($\beta=0,410$; $t=4,477$; $\text{sig.}=0,000$). Kedua, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta=0,362$; $t=3,482$; $\text{sig.}=0,002$). Ketiga, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F=17,250$; $\text{sig.}=0,000$; $R^2=0,519$), artinya kedua variabel bersama-sama mampu menjelaskan 51,9% variasi kinerja. Motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompetensi,

menjadikannya prioritas pertama intervensi manajerial dalam upaya peningkatan kinerja.

Pertama, pimpinan Dinas Dukcapil diharapkan merancang sistem penghargaan berbasis kinerja yang lebih konkret, seperti penghargaan ASN berprestasi bulanan, sertifikasi kompetensi pelayanan publik, dan jalur promosi yang transparan, guna memperkuat motivasi intrinsik pegawai. Kedua, program pelatihan teknis SIAK dan pembaruan regulasi administrasi kependudukan perlu dijadwalkan secara reguler minimal dua kali setahun untuk menutup gap kompetensi teknis digital yang teridentifikasi. Ketiga, penelitian selanjutnya disarankan memasukkan variabel disiplin kerja, kepemimpinan, atau kualitas sarana-prasarana TI guna mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang determinan kinerja ASN Dukcapil di Provinsi Papua Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bisay, B. E. S., Resi, Y. D., & Sinaga, N. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Teluk Wondama. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(6), 9883–9896.
- Budiman. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Papua Barat. *Journal of Management and Business Accounting*, 2(1), 41–53.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (Edisi terbaru)*. Pearson Education.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Moheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Palan, R. (2007). *Competency Management*. PPM.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.