



Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya)

Radbaud Fanataf¹, Rahayu Puji Suci², Ana Sopanah³, Adya Hermawati⁴, Nasharuddin Mas⁵

^{1,2,3,4,5} Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Widya Gama Malang

*Penulis Korespondensi: fanatafrad8@gmail.com

Received: 08/07/2026 | Accepted: 11/08/2026 | Publication: 05/09/2026

Abstract: The objective of this study is to analyze the effect of Human Resources Quality and Infrastructure on Employee Performance in the Regional Government of Maybrat Regency, with Work Discipline as a Moderating Variable. (A Study on Civil Servants of the Maybrat Regency Government). The research method used is quantitative. The population comprises all Civil Servants in Maybrat Regency, Southwest Papua Province, totaling 3,754 employees. The sample size was determined using the Slovin formula, resulting in a calculated figure of 120, which was rounded down to 60 employees. Based on the data, samples were selected using proportionate stratified random sampling. The researcher utilized Partial Least Square (P LS) for data analysis with SmartPLS version 4 software. The results indicate that better performance appraisal can drive improved employee performance. Surprisingly, a stronger Work Discipline is unable to drive employee performance improvements. Similarly, stronger Human Resources Quality fails to boost employee performance. Conversely, better Human Resources Quality is able to drive improved employee performance. Work Discipline cannot moderate the relationship between performance appraisal and employee performance. Infrastructure cannot moderate the relationship between Human Resources Quality and employee performance. Furthermore, Work Discipline is unable to moderate the relationship between Human Resources Quality and employee performance.

Keywords: Human Resources Quality, Work Discipline, Employee Performance



Copyright © 2026, The Author(s).

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Fanataf, R., Suci, R. P., Sopanah, A., Hermawati, A., & Mas, N. (2026). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi (Studi pada aparatur sipil negara pemerintah daerah Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 6(4), 2243-2258. <https://doi.org/10.53625/jirk.v6i4.13203>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi, efektivitas serta efisiensi organisasi publik menjadi tuntutan utama dalam mengoptimalkan pelayanan masyarakat. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) berfungsi sebagai indikator kunci dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan dan pembangunan daerah. Penyelenggaraan fungsi-fungsi strategis, seperti program ketahanan pangan di Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya, sangat bergantung pada capaian

kinerja para pegawainya agar seluruh program kerja dapat terealisasi secara profesional, efektif, dan akuntabel.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar utama yang menentukan optimalisasi kinerja organisasi. Pegawai yang dibekali pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi yang memadai cenderung mampu menyelesaikan beban kerja secara lebih efektif dan inovatif. Keterkaitan positif antara kualitas SDM dan peningkatan kinerja pegawai ini sejalan dengan temuan Hasanuddin et al. (2023). Oleh karena itu, penguatan kapasitas aparatur melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan menjadi imperatif bagi instansi pemerintah guna mendorong produktivitas kerja secara menyeluruh.

Selain kapasitas individu, ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai memegang peranan krusial dalam menunjang operasional organisasi. Fasilitas kerja seperti sarana berbasis teknologi informasi dan infrastruktur kantor yang kondusif terbukti mampu meningkatkan efisiensi kerja pegawai (Sari, 2024). Sebaliknya, keterbatasan fasilitas teknis berpotensi menghambat alur kerja, menurunkan tingkat kenyamanan, serta memicu penurunan produktivitas aparatur dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

Di samping faktor SDM dan fasilitas, tingkat disiplin kerja pegawai merupakan elemen pengendali yang memastikan seluruh aktivitas operasional berjalan sesuai aturan. Disiplin kerja mencerminkan ketaatan dan tanggung jawab pegawai terhadap norma serta ketentuan organisasi (Nehe, 2025). Pengelolaan disiplin yang konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, sehingga mendorong komitmen pegawai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Secara teoritis dan empiris, integrasi antara fasilitas kerja yang memadai dan disiplin kerja yang tinggi berpotensi melipatgandakan capaian kinerja organisasi (Malalia, 2024). Dalam konteks ini, disiplin kerja tidak hanya berdiri sebagai variabel independen, melainkan berpotensi memperkuat atau melemahkan moderasi untuk pengaruh kualitas SDM dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Pengelolaan SDM dan sarana kerja yang efektif, jika didukung oleh tingkat disiplin yang optimal, akan menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan (Fatmala, 2024; Hidayah, 2025).

Meskipun secara teoritis hubungan antarvariabel tersebut sangat kuat, pada praktiknya instansi pemerintah daerah termasuk di Kabupaten Maybrat masih dihadapkan pada tantangan keterbatasan fasilitas, keterbatasan kompetensi, dan ketimpangan disiplin kerja. Berdasarkan fenomena dan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam tentang "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya".

METODE PENELITIAN

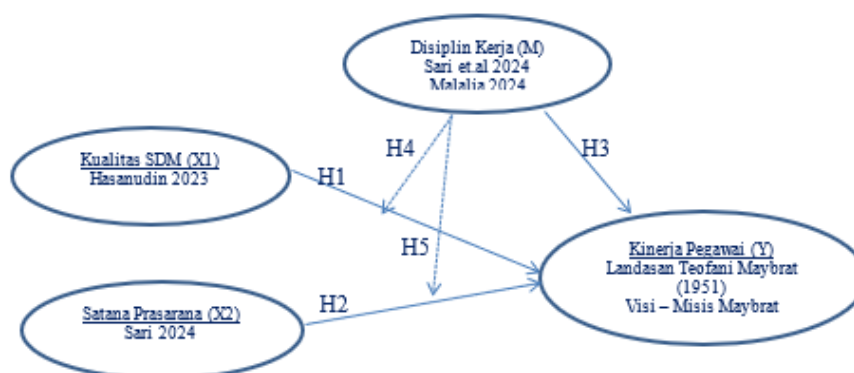
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta menguji pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia (X_1), prasarana dan sarana (X_2), dan disiplin kerja (M) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya (Sugiyono, 2022). Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, terhitung mulai

Maret hingga Mei 2026, pada instansi yang memegang peranan strategis dalam pelaksanaan fungsi pelayanan publik serta program ketahanan pangan daerah. Populasi target dalam penelitian ini mencakup seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkung instansi tersebut, dengan penarikan sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada margin error (e) sebesar 5% melalui teknik *simple random sampling* (Sugiyono, 2022). Pengumpulan data mengombinasikan dua jenis sumber data, yaitu data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran instrumen kuesioner berskala Likert kepada para responden, serta data sekunder yang bersumber dari dokumen resmi instansi, data statistik kepegawaian, peraturan perundang-undangan terkait kinerja ASN, dan penelusuran literatur pada jurnal-jurnal ilmiah yang relevan guna memperkuat kerangka analisis statistik yang digunakan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini mengombinasikan tiga teknik utama, yaitu penyebaran kuesioner berskala Likert 1–5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) kepada ASN Pemda Kabupaten Maybrat, observasi lapangan terhadap kondisi fasilitas kerja dan aktivitas harian, serta studi dokumentasi atas struktur organisasi dan profil kepegawaian (Sugiyono, 2022; Arikunto, 2021). Seluruh variabel diukur secara operasional, meliputi Kualitas SDM (X_1) dengan indikator pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja; Sarana dan Prasarana (X_2) melalui indikator ketersediaan, kelengkapan, dan kondisi fasilitas; Disiplin Kerja (M) sebagai variabel moderasi dengan indikator kehadiran dan ketaatan aturan; serta Kinerja Pegawai (Y) yang diukur melalui dimensi integritas, tanggung jawab, dan capaian target kerja. Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak statistik melalui beberapa tahapan pengujian, diawali dengan analisis statistik deskriptif, uji validitas *Product Moment Pearson*, serta uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* (kriteria $\alpha > 0,70$).

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dan Moderated Regression Analysis (MRA) untuk menguji efek simultan melalui Uji F, kontribusi determinasi (R^2), serta pengaruh parsial dan moderasi melalui Uji t pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hipotesis alternatif (H_1) diterima apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,96) dan $p\text{-value} < 0,05$, yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun peran moderasi disiplin kerja dalam memperkuat hubungan antara kualitas SDM serta sarana prasarana terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia (X_1), prasarana dan sarana (X_2), dan disiplin kerja (M) serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Berikut kerangka konsep penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1. Bagan Kerangka Konseptual

- H1:** Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya.
- H2:** Prasarana dan sarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya.
- H3:** Diduga Kualitas Sumber Daya Manusia mampu berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin kerja sebagai variabel moderasi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya.
- H4:** Diduga Sarana Prasarana mampu berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya.
- H5:** Diduga sarana dan prasarana berengaruh terhadap kinerja pegawai dengan moderasi disiplin kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Demografi Responden

Penelitian ini melibatkan 60 orang yang bersedia menjadi sampel dan memenuhi kriteria sebagai responden. Pengujian karakteristik demografi responden bertujuan untuk mengetahui gambaran umum dari responden yang diamati berdasarkan kriteria yang menyertai. Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi frekuensi dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Jenis kelamin			
No	Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Laki-laki	34	56.7%
2	Perempuan	26	43.3%
Berdasarkan Usia			
No	Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	<30 tahun	6	10.0%
2	31-40 tahun	24	40.0%
3	41-50 tahun	29	48.3%
4	>50 tahun	1	1.7%



Pendidikan Terakhir			
No	Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	SMA	4	6.7%
2	D3	4	6.7%
3	S-1	50	83.3%
4	S-2	2	3.3%
Lama Bekerja			
No	Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	<5 tahun	19	31.7%
2	6-10 tahun	0	0.0%
3	11-15 tahun	10	16.7%
4	>15 tahun	31	51.7%

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil deskripsi menunjukkan dari 60 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjadi responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai didominasi oleh laki-laki, yakni sebanyak 34 orang (56,7%), sedangkan perempuan berjumlah 26 orang (43,3%). Dilihat dari struktur usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif mature 41–50 tahun sebesar 48,3% (29 orang), disusul kelompok usia 31–40 tahun sebesar 40,0% 24 orang, usia di bawah 30 tahun sebesar 10,0% 6 orang, dan usia di atas 50 tahun sebesar 1,7% 1 orang. Dari aspek kualifikasi pendidikan, tingkat pendidikan responden tergolong tinggi di mana mayoritas telah menyelesaikan studi Sarjana (S1) yaitu sebanyak 50 orang (83,3%), sementara lulusan SMA dan Diploma (D3) masing-masing mewakili 6,7% 4 orang, serta lulusan Magister (S2) sebesar 3,3% 2 orang. Adapun berdasarkan pengalaman kerja, lebih dari separuh responden memiliki masa pengabdian yang teruji yakni di atas 15 tahun sebanyak 31 orang (51,7%), diikuti responden dengan masa kerja di bawah 5 tahun sebanyak 19 orang (31,7%), dan rentang masa kerja 11–15 tahun sebanyak 10 orang (16,7%).

Hasil Uji Partial Least Square

Pada penelitian ini, pengujian dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel kualitas sumber daya manusia (X1), sarana dan prasarana (X2), disiplin kerja (M), dan kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan menggunakan bantuan program SmartPLS versi 4.1.1.7 dengan hasil sebagai berikut.

Dalam analisis model pengukuran (outer model) menggunakan PLS-SEM, penting untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas konstruk agar dapat memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan benar-benar mampu merepresentasikan konstruk laten dengan tepat dan konsisten.

Uji Validitas Konvergen

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Faktor	Syarat	Ket.
Kualitas SDM (X1)	X1.1	0.792	>0.70	Terpenuhi
	X1.2	0.792	>0.70	Terpenuhi
	X1.3	0.907	>0.70	Terpenuhi

Sarana dan Prasarana (X2)	X1.4	0.780	>0.70	Terpenuhi
	X1.5	0.904	>0.70	Terpenuhi
	X2.1	0.908	>0.70	Terpenuhi
	X2.2	0.909	>0.70	Terpenuhi
	X2.3	0.745	>0.70	Terpenuhi
Disiplin Kerja (M)	X2.4	0.896	>0.70	Terpenuhi
	M.1	0.867	>0.70	Terpenuhi
	M.2	0.903	>0.70	Terpenuhi
	M.3	0.913	>0.70	Terpenuhi
	M.4	0.781	>0.70	Terpenuhi
Kinerja Pegawai (Y)	M.5	0.902	>0.70	Terpenuhi
	Y.1	0.881	>0.70	Terpenuhi
	Y.2	0.924	>0.70	Terpenuhi
	Y.3	0.957	>0.70	Terpenuhi
	Y.4	0.902	>0.70	Terpenuhi
	Y.5	0.916	>0.70	Terpenuhi

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil pengujian validitas konvergen variabel kualitas sumber daya manusia (X1), sarana dan prasarana (X2), disiplin kerja (M), dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan semua indikator dalam memiliki nilai loading faktor (outer loading) lebih dari 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut memberikan kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan variabel yang diwakilinya. Nilai loading yang tinggi mencerminkan korelasi yang kuat antara indikator dengan dimensinya.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan Fornell-Larcker Criterion

Variabel	M	X1	X2	Y	Ket.
M	0.875				Terpenuhi
X1	0.213	0.837			Terpenuhi
X2	0.383	0.601	0.867		Terpenuhi
Y	0.373	0.694	0.753	0.917	Terpenuhi

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan Fornell-Larcker Criterion terhadap variabel kualitas sumber daya manusia (X1), sarana dan prasarana (X2), disiplin kerja (M), dan kinerja pegawai (Y) diperoleh akar kuadrat AVE dari setiap konstruk (ditandai dengan nilai bercetak tebal) bernilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya terhadap konstruk-konstruk lain pada baris atau kolom yang sama.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan HTMT

Variabel	M	X1	X2	Y	Ket.
M					Terpenuhi
X1	0.224				Terpenuhi
X2	0.416	0.680			Terpenuhi
Y	0.381	0.747	0.809		Terpenuhi

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan HTMT terhadap variabel kualitas sumber daya manusia (X1), sarana dan prasarana (X2), disiplin kerja (M), dan kinerja

pegawai (Y) diperoleh nilai HTMT antar variabel kurang dari 0,85 sehingga memenuhi syarat pengujian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Diskriminan Cross Loading

Variabel	Indikator	X1	X2	M	Y	Ket.
Kualitas SDM (X1)	X1.1	0.792	0.672	0.068	0.579	Terpenuhi
	X1.2	0.792	0.369	0.110	0.584	Terpenuhi
	X1.3	0.907	0.515	0.245	0.635	Terpenuhi
	X1.4	0.780	0.467	0.325	0.564	Terpenuhi
	X1.5	0.904	0.482	0.134	0.524	Terpenuhi
Sarana dan Prasarana (X2)	X2.1	0.471	0.908	0.428	0.664	Terpenuhi
	X2.2	0.487	0.909	0.316	0.711	Terpenuhi
	X2.3	0.531	0.745	0.240	0.510	Terpenuhi
	X2.4	0.607	0.896	0.334	0.702	Terpenuhi
Disiplin Kerja (M)	M.1	0.140	0.310	0.867	0.276	Terpenuhi
	M.2	0.164	0.304	0.903	0.311	Terpenuhi
	M.3	0.263	0.357	0.913	0.435	Terpenuhi
	M.4	0.113	0.279	0.781	0.217	Terpenuhi
	M.5	0.201	0.408	0.902	0.325	Terpenuhi
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.704	0.742	0.339	0.881	Terpenuhi
	Y.2	0.609	0.660	0.293	0.924	Terpenuhi
	Y.3	0.626	0.665	0.326	0.957	Terpenuhi
	Y.4	0.628	0.730	0.320	0.902	Terpenuhi
	Y.5	0.598	0.638	0.432	0.916	Terpenuhi

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan cross loading terhadap variabel kualitas sumber daya manusia (X1), sarana dan prasarana (X2), disiplin kerja (M), dan kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai faktor loading lebih besar dibandingkan cross loading. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan pada model telah terpenuhi, artinya setiap konstruk dalam model memiliki keunikan yang jelas dan tidak terjadi masalah tumpang tindih antar konstruk.

Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Konstruk

Variabel	Average variance extracted	Syarat	Ket.
Kualitas SDM (X1)	0.701	>0.50	Terpenuhi
Sarana dan Prasarana (X2)	0.752	>0.50	Terpenuhi
Disiplin Kerja (M)	0.765	>0.50	Terpenuhi
Kinerja Pegawai (Y)	0.840	>0.50	Terpenuhi

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil pengujian validitas konstruk variabel kualitas sumber daya manusia (X1), sarana dan prasarana (X2), disiplin kerja (M), dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan seluruh konstruk diperoleh nilai AVE lebih dari 0,50, yang berarti bahwa sebagian besar varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Syarat	Ket.
Kualitas SDM (X1)	0.892	0.894	>0.70	Terpenuhi
Sarana dan Prasarana (X2)	0.888	0.905	>0.70	Terpenuhi
Disiplin Kerja (M)	0.923	0.963	>0.70	Terpenuhi
Kinerja Pegawai (Y)	0.952	0.953	>0.70	Terpenuhi

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil pengujian reliabilitas konstruk variabel kualitas sumber daya manusia (X1), sarana dan prasarana (X2), disiplin kerja (M), dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan seluruh konstruk diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70 menunjukkan konsistensi indikator yang baik secara umum, dan nilai Composite Reliability (CR) lebih dari 0,70 menunjukkan konsistensi internal yang kuat berdasarkan kontribusi aktual indikator terhadap konstruk. Dengan demikian seluruh indikator dari variabel kualitas sumber daya manusia (X1), sarana dan prasarana (X2), disiplin kerja (M), dan kinerja pegawai (Y) memenuhi syarat pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan validitas dan reliabilitas konstruk sehingga seluruh indikator tersebut dapat digunakan dalam proses pengujian selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.757	0.734

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil uji koefisien determinasi pengaruh terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai R-square (R^2) sebesar 0,757, yang artinya besar pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 75,7 persen oleh kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana, dan disiplin kerja, sedangkan sisa pengaruh lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Effect Size

Pengaruh	f-square	Ket.
X1 -> Y	0.437	Besar
X2 -> Y	0.749	Besar
M -> Y	0.144	Kecil
M x X1 -> Y	0.061	Kecil
M x X2 -> Y	0.126	Kecil

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil pengujian effect size diperoleh nilai-nilai f^2 yang diperoleh berada dalam rentang antara 0,061 hingga 0,749. Nilai f^2 tersebut menunjukkan bahwa besar pengaruh terhadap variabel endogen yang dijelaskan oleh variabel eksogen berada dalam kategori kecil hingga besar, sehingga menunjukkan pengaruh yang cukup berarti secara struktural. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai tersebut tetap menunjukkan adanya kontribusi terhadap penjelasan varians konstruk endogen. Hal ini memperkuat validitas struktural model dan mendukung kelayakan model

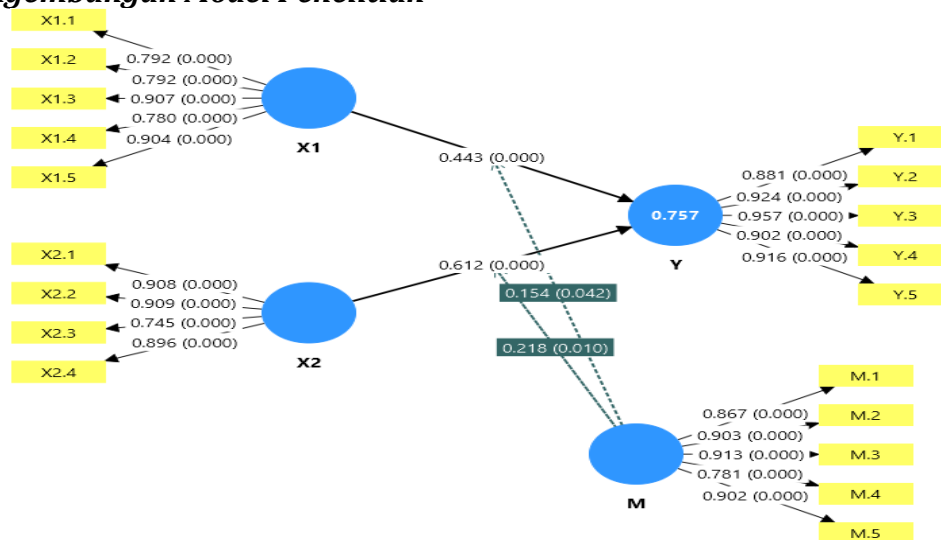
**Tabel 10.** Hasil Uji Predictive Relevance

Variabel	Q-square
Kinerja Pegawai (Y)	0.757

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai Q^2 sebesar 0,757. Nilai ini melampaui batas minimum yang disyaratkan, dan secara substantif menunjukkan bahwa model struktural memiliki kemampuan prediktif yang sangat kuat terhadap konstruk yang bersangkutan. Nilai sebesar 0,757 mengindikasikan bahwa informasi yang dihasilkan oleh model mampu menjelaskan sebagian besar varians observasi secara akurat dan relevan, yang menandakan bahwa model tidak hanya valid secara teoritis, tetapi juga kuat secara prediktif dalam konteks praktis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun dalam penelitian ini telah memenuhi syarat relevansi prediktif, dan memiliki kualitas yang sangat baik dalam memprediksi nilai-nilai dari konstruk endogen. Hasil ini memperkuat kelayakan model untuk digunakan dalam pengujian hipotesis maupun dalam pengambilan keputusan berbasis data empiris.

Pengembangan Model Penelitian

**Gambar 2.** Diagram Jalur Penelitian

Berdasarkan pengujian model variabel laten dalam penelitian ini, dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana, dan disiplin kerja, sedangkan variabel endogen yaitu kinerja pegawai. Model dikatakan baik bila pengembangan model hipotesis secara teoritis didukung oleh data empirik. Pengujian hasil analisis dengan Partial Least Square (PLS). Inner model menghasilkan koefisien pengaruh antar variabel untuk melihat arah pengaruh dan tingkat signifikansi antar variabel. Dari model yang terbentuk dapat diketahui adanya pengaruh positif antara variabel kualitas sumber daya manusia (X1), sarana dan prasarana (X2), disiplin kerja (M), dan kinerja pegawai (Y).

Uji Hipotesisi

Pengujian hipotesis dalam pendekatan Partial Least Squares Structural Equation

Modeling (PLS-SEM) dilakukan setelah evaluasi outer model dan inner model terpenuhi guna membuktikan hubungan kausal antar konstruk laten secara statistik. Menggunakan teknik bootstrapping, estimasi distribusi sampling menghasilkan nilai path coefficient, t-statistic, p-value, serta confidence interval yang menjadi tolok ukur penerimaan hipotesis. Suatu hipotesis dinyatakan signifikan dan diterima apabila memiliki nilai t-statistic > 1,960 dan p-value < 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Analisis ini tidak hanya mengonfirmasi keberadaan, arah, dan kekuatan pengaruh antarvariabel, tetapi juga memberikan dasar yang kokoh dalam penarikan kesimpulan teoretis maupun implikasi praktis bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

No	Pengaruh	Koef. Jalur	Stdev	t	p	Ket.
1	X1 -> Y	0.443	0.095	4.670	0.000	Signifikan
2	X2 -> Y	0.612	0.099	6.163	0.000	Signifikan
3	M -> Y	0.214	0.088	2.442	0.015	Signifikan
4	M x X1 -> Y	0.154	0.075	2.035	0.042	Signifikan
5	M x X2 -> Y	0.218	0.084	2.593	0.010	Signifikan

Sumber: Data diolah (2026)

Pembahasan atau Diskusi

Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya ($b = 0,443$; $t = 4,670$; $p = 0,000$). Temuan ini mengonfirmasi bahwa kualitas SDM merupakan determinan utama yang secara langsung menentukan tinggi-rendahnya capaian kinerja aparatur. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat kerangka *Human Resource Management* (Armstrong, 2021; Noe et al., 2021) serta *Resource-Based View* (RBV), yang memposisikan SDM sebagai aset strategis bernilai tinggi, langka, dan sulit ditiru untuk menciptakan keunggulan organisasi. Dalam konteks operasional Pemda Kabupaten Maybrat, optimalisasi lima indikator meliputi pengetahuan kerja, keterampilan teknis, kemampuan penyelesaian tugas, pengalaman, dan kompetensi profesional terbukti efektif meminimalkan risiko kesalahan administratif, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta memacu efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik daerah.

Secara empiris, temuan ini menegaskan konsistensi dengan berbagai studi terdahulu yang menempatkan kompetensi aparatur sebagai faktor dominan dalam mengoptimalkan performa birokrasi sektor publik (Hasanuddin et al., 2023; Pratasik et al., 2023; Badrianto & Sapruwan, 2024; Nehe, 2025). Penelitian mutakhir seperti Pratama et al. (2024) serta Rajabie dan Mardianti (2025) makin memperjelas bahwa kualitas SDM merupakan fondasi paling konsisten dalam sistem evaluasi kinerja organisasi modern. Secara manajerial, implikasi dari hasil penelitian ini menuntut Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat untuk menjadikan pengembangan kapasitas aparatur sebagai prioritas strategis melalui pelatihan berbasis kompetensi, penerapan sistem pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*), manajemen talenta, serta penciptaan iklim kerja berbasis *knowledge sharing* dan mentorship. Langkah komprehensif ini tidak hanya mendongkrak produktivitas pegawai secara



individual, tetapi juga memperkuat kapasitas kelembagaan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, adaptif, dan akuntabel.

Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua mengonfirmasi bahwa sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya ($b = 0,612$; $t = 6,163$; $p = 0,000$). Dengan nilai koefisien jalur tertinggi dibandingkan variabel lainnya dalam model, ketersediaan dan kualitas infrastruktur kerja terbukti menjadi determinan langsung yang paling dominan dalam memicu peningkatan kinerja aparatur. Secara teoretis, temuan ini memperkuat *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* serta teori lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2020; Kasmir, 2022), yang menempatkan fasilitas kerja sebagai *job resource* strategis untuk mengeliminasi hambatan operasional, efisiensi waktu, dan meningkatkan akurasi tugas. Pada konteks geografis Kabupaten Maybrat yang tergolong daerah berkembang dengan tantangan aksesibilitas tinggi, kelengkapan lima indikator utama mencakup ketersediaan, kelengkapan, kondisi, kemudahan akses, dan kesesuaian fasilitas menjadi prasyarat vital yang mendasari efektivitas pelaksanaan pelayanan publik.

Secara empiris, dominasi pengaruh sarana prasarana ($b = 0,612$) atas kualitas SDM ($b = 0,443$) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai di daerah tersebut belum dapat teraktualisasi secara optimal tanpa dukungan akselerasi infrastruktur operasional. Temuan ini selaras dengan studi terdahulu yang menegaskan pentingnya pemenuhan fasilitas dalam meningkatkan produktivitas aparatur birokrasi (Hasanuddin et al., 2023; Sari et al., 2024; Fatmala, 2024; Malalia, 2024). Secara manajerial, implikasi hasil penelitian mewajibkan Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat untuk memprioritaskan alokasi anggaran pada modernisasi sarana perkantoran, perluasan jaringan teknologi informasi, ketersediaan kendaraan operasional, serta pemeliharaan aset secara berkala. Pemenuhan infrastruktur digital dan fasilitas kerja yang adekuat tidak hanya menyelesaikan persoalan keterbatasan fisik wilayah saat ini, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam mendukung transformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan berbasis elektronik (e-government) di masa depan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengonfirmasi bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya ($b = 0,214$; $t = 2,442$; $p = 0,015$). Pengujian ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja aparatur. Secara teoretis, temuan ini memperkuat *Goal Setting Theory* (Locke & Latham) serta kerangka perilaku organisasi (Hasibuan, 2021; Robbins & Judge, 2021), yang memposisikan disiplin sebagai instrumen pengendalian internal untuk mengarahkan perilaku individu agar selaras dengan sasaran kelembagaan. Penilaian terhadap lima indikator meliputi kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan aturan, tanggung jawab, dan ketaatan pada pimpinan menunjukkan bahwa konsistensi kedisiplinan berfungsi menjaga kontinjensi serta akuntabilitas penyelenggaraan birokrasi di daerah.

Secara komparatif, nilai koefisien jalur disiplin kerja ($b = 0,214$) relatif lebih rendah jika dibandingkan dengan pengaruh sarana prasarana ($b = 0,612$) maupun kualitas SDM ($b = 0,443$). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kedisiplinan merupakan elemen

fundamental, efektivitasnya bersifat komplementer dan bergantung pada pemenuhan kapasitas kompetensi serta kelengkapan fasilitas operasional. Kedisiplinan tanpa didukung instrumen kerja yang adekuat atau keterampilan teknis yang memadai tidak akan menghasilkan performa yang maksimal. Kendati demikian, temuan ini tetap konsisten dengan studi terdahulu yang menempatkan disiplin sebagai variabel penting penjamin keteraturan dan produktivitas kerja aparatur sektor publik (Laradika et al., 2022; Hermawati, 2024; Fatmala, 2024; Hidayah, 2025; Putri, 2025).

Secara manajerial, implikasi hasil penelitian menuntut Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat untuk mentransformasi sistem pembinaan disiplin dari sekadar pengawasan formal menjadi pembentukan budaya kerja terintegrasi. Pemerintah daerah perlu menerapkan sistem presensi berbasis teknologi, penegakan regulasi secara adil, pemberian insentif (*reward*) dan sanksi (*punishment*) yang transparan, serta penguatan kepemimpinan berbasis keteladanan (*role modeling*). Strategi penguatan disiplin ini harus disinergikan secara simultan dengan pengembangan kompetensi dan modernisasi sarana prasarana agar menciptakan efek eksponensial dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Maybrat.

Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan moderasi disiplin kerja

Hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan mampu memoderasi pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya ($b = 0,154$; $t = 2,035$; $p = 0,042$). Koefisien interaksi yang positif ini mengonfirmasi bahwa disiplin kerja bertindak sebagai *strengthening moderator* (moderator penguat) yang memperbesar kontribusi kompetensi aparatur terhadap optimalisasi kinerja. Secara teoretis, temuan ini memperkuat *Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Theory* serta kerangka *Human Resource Management* (Armstrong, 2021; Mathis & Jackson, 2021). Dalam kerangka ini, kualitas SDM merepresentasikan dimensi kapasitas (*ability*), sementara disiplin kerja memastikan potensi tersebut diterjemahkan secara konsisten ke dalam perilaku kerja yang produktif, mencegah hambatan operasional seperti keterlambatan atau ketidakpatuhan prosedural, serta mengintegrasikan kompetensi teknis ke dalam standar pelayanan publik di daerah otonom.

Secara komparatif dan manajerial, meskipun koefisien moderasi ($b = 0,154$) menunjukkan fungsi sebagai penguat sekunder ketimbang determinan primer, peran disiplin kerja terbukti krusial dalam memaksimalkan imbal hasil dari investasi pengembangan modal manusia (*human capital*). Temuan empiris ini selaras dengan berbagai studi mutakhir (Lusiana & Rahmayanti, 2024; Pratama et al., 2024; Nehe, 2025) yang menegaskan bahwa pegawai berkompotensi tinggi tidak akan mencapai performa maksimal tanpa tata kelola kedisiplinan yang ketat. Implikasi praktis bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat menuntut adanya integrasi kebijakan antara program peningkatan kompetensi (diklat dan manajemen talenta) dengan sistem pembinaan disiplin berbasis teknologi presensi, penguatan supervisi kepemimpinan, serta evaluasi perilaku kerja komprehensif guna mewujudkan birokrasi pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berintegritas tinggi.

Pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai dengan moderasi disiplin kerja

Hasil pengujian hipotesis kelima membuktikan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan mampu memoderasi pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya ($b = 0,218$; $t = 2,593$; $p = 0,010$). Koefisien interaksi yang bernilai positif ini menegaskan bahwa disiplin kerja bertindak sebagai *strengthening moderator* (moderator penguat) yang mengekskalasi pemanfaatan dan efektivitas fasilitas kerja dalam mendorong produktivitas aparatur. Secara teoretis, temuan ini memperkuat *Job Demands-Resources* (JD-R) *Theory* serta teori lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2020; Armstrong, 2021), yang mengindikasikan bahwa ketersediaan sarana fisik (*job resource*) tidak serta-merta mengoptimalkan performa birokrasi tanpa adanya intervensi perilaku kedisiplinan dan tanggung jawab operasional dari para pegawainya. Dalam konteks daerah otonom dengan tantangan geografis seperti Kabupaten Maybrat, disiplin kerja memegang peranan krusial untuk memastikan seluruh instrumen kerja mulai dari ketersediaan, kelengkapan, hingga aksesibilitas dimanfaatkan secara efisien, terawat, dan berorientasi pada pencapaian target pelayanan publik.

Secara komparatif dan manajerial, kehadiran efek moderasi ini memperjelas hasil hipotesis kedua; meskipun sarana dan prasarana menjadi determinan pengaruh langsung terbesar ($b = 0,612$), efektivitas imbal hasilnya (*return on investment*) terhadap kinerja birokrasi bergantung pada optimalisasi budaya disiplin pegawai. Temuan empiris ini konsisten dengan literatur terdahulu (Nashihin, 2020; Malalia, 2024; Fatmala, 2024; Hermawati, 2024) yang mengonfirmasi bahwa integrasi antara fasilitas fisik yang memadai dan kedisiplinan berimbas pada lonjakan produktivitas kerja yang jauh lebih masif dibandingkan pengaruh secara independen. Implikasi akademis dan praktis bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat menuntut penggabungan antara alokasi anggaran modernisasi infrastruktur birokrasi dengan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) penggunaan aset, pengawasan presensi, sistem pemeliharaan berkala, serta skema *reward and punishment* yang tegas. Pendekatan terpadu ini menjamin investasi sarana prasarana daerah tidak hanya memperbaiki lingkungan fisik kerja, melainkan juga melahirkan kapasitas tata kelola pemerintahan berbasis akuntabilitas tinggi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana, serta disiplin kerja secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya, dengan sarana dan prasarana sebagai determinan pengaruh langsung yang paling dominan. Lebih lanjut, disiplin kerja terbukti secara konsisten berperan sebagai *strengthening moderator* (moderator penguat) yang mengekskalasi pengaruh positif kualitas SDM maupun sarana dan prasarana terhadap kinerja birokrasi. Hal ini membuktikan bahwa keberadaan kompetensi tinggi serta fasilitas operasional yang lengkap tidak akan memberikan dampak optimal terhadap efektivitas pelayanan publik tanpa diimbangi oleh kedisiplinan, ketaatan prosedural, dan rasa tanggung jawab aparatur dalam menjalankan tugas sehari-hari di wilayah otonom.

Secara praktis, Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat disarankan untuk

mengintegrasikan program pengembangan kompetensi pegawai dengan sistem pembinaan disiplin berbasis teknologi, perumusan SOP pemanfaatan aset, serta skema *reward and punishment* yang adil guna menjamin imbal hasil (*return*) optimal atas investasi infrastruktur dan modal manusia. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan model dengan mengintegrasikan variabel kontekstual lain seperti kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, atau budaya organisasi. Selain itu, penggunaan pendekatan *mixed methods* serta desain longitudinal pada wilayah sektor publik lainnya sangat direkomendasikan untuk menggali mekanisme hubungan antarvariabel secara lebih mendalam dan meningkatkan daya generalisasi temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Badrianto, Y., & Sapruwan, M. (2024). The influence of human resource quality, work professionalism, and work commitment on employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 12(3), 210–221.
- Fatmala, R. (2024). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 4(2), 112–121.
- Hasanuddin, A., Yusuf, M., & Rahman, A. (2023). Pengaruh sarana prasarana dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 45–56.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawati, D. (2024). Pengaruh sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 6(1), 23–34.
- Hidayah, N. (2025). The influence of human resource quality and work discipline on employee performance. *Journal of Public Administration Research*, 5(1), 55–64.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Laradika, S., Hidayat, T., & Rahman, F. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 201–210.
- Lusiana, P., & Rahmayanti, R. (2024). The effect of human capital, work discipline, and organizational environment on employee performance. *Journal of Social Studies Arts and Humanities*, 6(2), 77–89.
- Malalia, R. (2024). Relationship between work facilities and work discipline on employee performance. *International Journal of Accounting, Finance and Business Studies*, 3(1), 78–86.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Nehe, M. (2025). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Advances in Management and Financial Research*, 4(1), 33–42.
- Nashihin, H. (2020). Pengaruh manajemen sarana prasarana dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 88–97.

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). Human resource management: Gaining a competitive advantage (12th ed.). McGraw-Hill.
- Paroli. (2024). The influence of work environment on employee discipline and the role of human resource planning. *Journal of Humanities and Social Studies*, 8(1), 66–74.
- Pratama, A. W., Kuswandi, & Rahayu, S. (2024). The impact of organizational culture, human resource quality, motivation, and discipline on employee performance. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2), 112–120.
- Pratasik, R., Mandagi, M., & Roring, F. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 67–76.
- Putri, P. A. A. (2025). The effect of human resource management and work discipline on employee performance. *Business Management Journal*, 4(4), 215–225.
- Rajabie, D. N., & Mardianti, D. (2025). Human resource quality and organizational culture in employee performance assessment. *Academia Open*, 11(1), 45–57.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, N., Putri, D., & Kurniawan, A. (2024). Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(2), 97–108.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Setiowati, L. (2024). The influence of infrastructure on employee performance in government institutions. *Journal of Public Sector Management*, 6(2), 54–63.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyuningtyas, R., & Rifqi, B. T. (2025). The influence of work discipline and employee retention on employee performance. *Eastasouth Journal of Social Science and Humanities*, 2(3), 425–434.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN