

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA TENAGA HARIAN LEPAS DI BIRO PENGADAAN BARANG  
DAN JASA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

**ANGEL GLORIA MOKOROWU**

**JOYCE JACINTA RARES**

**SALMIN DENGO**

[angelmokorowu081@student.unsrat.ac.id](mailto:angelmokorowu081@student.unsrat.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the quality of human resources and work discipline on the performance of freelance workers at the Bureau of Procurement of Goods and Services of the Regional Secretariat of North Sulawesi Province. This research uses a census research type with a quantitative approach. The population and sample in this study were all freelance daily workers, totaling 42 people. The collection of research data comes from questionnaires, observation and literature studies with data analysis techniques is multiple regression analysis. Based on the results of the study, it shows that the quality of human resources and work discipline have an influence on the performance of freelance workers. The percentage of the independent variable to the dependent variable has a coefficient of determination of 0.644. These results show that the ups and downs of the performance of freelance workers at the Bureau of Procurement of Goods and Services for the Regional Secretariat of North Sulawesi Province are influenced by the quality of human resources and work discipline of 64.4%, while the remaining 35.6% influenced by other factors not examined in this study.*

*Keywords: Quality of Human Resources, Work Discipline, Performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian sensus dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Harian Lepas yang berjumlah 42 orang. Pengumpulan data penelitian ini bersumber dari kuesioner, observasi dan studi kepustakaan dengan teknik analisis data adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga harian lepas. Presentase pada variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,644. Hasil tersebut menunjukkan naik turunnya kinerja tenaga harian lepas di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja sebesar 64,4%, sedangkan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Pekerjaan yang sangat beragam dengan tuntutan kerja yang semakin rumit seperti sekarang ini, tentu menjadi tantangan bagi individu dan instansi yang tingkat sumber daya manusianya bisa dikatakan masih rendah. Bagaimana tidak sumber daya manusia merupakan penggerak dari sebuah organisasi dan merupakan salah satu indikator yang memiliki pengaruh untuk melihat perkembangan suatu organisasi, karena sumber daya manusia memiliki peran merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Kualitas sumber daya manusia bukan dilihat dari kekuatan fisik tenaga kerja saja, namun dilihat dari kemampuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, serta perilaku tenaga kerja dalam sebuah instansi, dan bukan hanya itu saja sekarang ini penguasaan teknologi juga menjadi salah satu faktor penting yang harus dimiliki tenaga kerja, karena dengan hal itu seorang tenaga kerja dapat dianggap mempunyai kualitas yang komplit dan sumber daya manusia dapat memahami nilai-nilai yang ada dengan memanfaatkan pengetahuan dan inovasi yang ada di dalam diri. Jika kualitas sumber daya manusia yang dimiliki tenaga kerja dalam suatu instansi baik maka hasil kinerja yang akan dihasilkan tentu akan memuaskan, begitu juga sebaliknya.

Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang terlihat saat bekerja atau kemampuan kerja yang dapat mengatur apa yang sementara dikerjakan. Di setiap instansi, kinerja merupakan hasil yang muncul dari kompetensi tindakan-tindakan dan juga pikiran yang sudah mereka berikan atau tuangkan saat proses kerja berlangsung dan itu semua sangat menentukan kualitas dan kuantitas sumber daya dalam diri tenaga

kerja atau organisasi dalam mencapai goals atau tujuan.

Bebicara mengenai kualitas sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja, setiap tenaga kerja juga dituntut untuk bersikap atau berperilaku yang loyal serta bertanggung jawab penuh dalam bekerja, disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting dalam dunia pekerjaan. Umumnya disiplin karyawan adalah perilaku atau sikap individu yang sesuai dengan aturannya. Disiplin selalu diidentikan dengan tenaga kerja yang datang tepat waktu yang dilihat dari absensi dalam instansi, jika dalam absensi seorang tenaga kerja sering tidak masuk kerja, bolos dalam bekerja dapat dikatakan bahwa tenaga kerja tersebut kurang disiplin, bukan hanya itu berperilaku sopan, berpakaian yang sesuai dan selalu mematuhi aturan-aturan yang ada dalam suatu instansi adalah definisi-definisi umum dari kata disiplin. Seorang tenaga kerja dengan tingkat disiplin tinggi dapat memiliki kemampuan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan pastinya tepat waktu bahkan tanpa harus diawasi.

Melalui status kepegawaian, Tenaga Harian Lepas (THL) dapat dikatakan sebagai pegawai harian. Pegawai harian merupakan seorang yang melakukan pekerjaan di bawah naungan organisasi public ataupun swasta dan diberi upah perhari, perminggu, ataupun perbulan sesuai perjanjian kerja dan aturan dari organisasi. Pegawai harian dibagi 3 yaitu menjadi pegawai harian tetap, pegawai harian sementara, dan pegawai harian lepas. Tenaga Harian Lepas (THL) dalam organisasi pemerintah daerah wajib mengembangkan diri dan bertanggung jawab dengan hasil dari kinerjanya sesuai dengan isi dalam kontrak kerja yang disepakati antara tenaga harian lepas dan pemberi kerja atau pejabat yang ada dalam organisasi pemerintah daerah. Mengingat memang besarnya pekerjaan yang harus dilakukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) tentunya butuh

bantuan tenaga harian lepas (THL) agar dapat berjalan bersama dan bekerja keras dalam menjalankan tugas serta fungsi dengan kinerja yang baik dalam mewujudkan visi organisasi pemerintah daerah.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulwaesi Utara, peneliti menemukan permasalahan-permasalahan yang ada dalam kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) diantaranya masalah mengenai belum maksimalnya sumber daya manusia pada THL contohnya tenaga harian lepas yang ditempatkan di bagian-bagian mereka masing-masing kurang mempunyai kualitas SDM yang tepat dan memadai, contohnya dari segi pengetahuan, segi keterampilan, serta sikap. Banyak dari para THL yang sudah bekerja lama masih belum mengerti tentang tupoksi mereka masing-masing, hal tersebut terjadi karena masalah pendidikan di dalamnya tingkat pendidikan yang dahulu diikuti tidak sesuai dengan tugas yang diberikan Apalagi tidak bisa dipungkiri hampir semua pekerjaan dilakukan menggunakan teknologi komputer, masih banyak THL yang kurang memiliki pengetahuan penggunaan teknologi komputer, yang mengakibatkan lamanya proses kinerja THL karena saat melakukan pekerjaan banyak ketidaktahuan salah-satunya disebabkan karena malas untuk belajar atau melatih diri. Bukan hanya hal tersebut di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulut ini, masalah disiplin yang masih sangat minim di kalangan THL, dimana penggunaan waktu kerja yang kurang tepat contohnya masih banyaknya THL yang datang terlambat saat apel pagi, tingginya absensi tidak masuk kantor, keluar kantor saat jam kerja (bolos), nongkrong-nongkrong saat jam kerja yang banyak di lakukan THL laki-laki, dan juga banyak THL menggunakan waktu kerja hanya dengan bermain gadget dan mengobrol

saja, ada juga yang memakai pakaian yang kurang rapih dan pelanggaran aturan yang lainnya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Penelitian Terdahulu

1. Penelitian ini dilakukan oleh Alfrianto Fredrik Katamang, dkk (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe". Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan populasi pegawai berjumlah 80 orang dan diambil 30 orang untuk dijadikan sampel dengan teknik pengambilan sampling random atau acak. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa perubahan dalam kinerja juga dapat dipengaruhi oleh perubahan pada variabel kompetensi dan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Penelitian kedua dilakukan oleh Julita Linda Keles, dkk (2020) dengan judul penelitian yaitu "Hubungan Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Asn Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara". Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional study, yang adalah pengambilan data dan penelitian dilakukan secara bersamaan. Berdasarkan hasil menyimpulkan Disiplin kerja dan semangat kerja memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Penelitian ketiga dilakukan oleh Wicke Mandagi, dkk (2016) dengan judul

- “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Aparatur Terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran Di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Regresi statistik sederhana dan korelasi sederhana atau korelasi product moment digunakan sebagai analisis data. Berdasarkan hasil penelitian berarti kompetensi sumber daya kepegawaian berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas administrasi perkantoran
4. Penelitian ini dilakukan oleh Nugraheni Aditya, dkk (2019) dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Girian Kota Bitung”. Metode menggunakan penelitian kuantitatif dan 63 orang pegawai diambil untuk pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner kemudian data diolah dengan menggunakan SPSS. Korelasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Girian positif dan signifikan karena diperoleh koefisien korelasi (R) 0,547, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Girian Kota Bitung.
  5. Penelitian dilakukan oleh Siti Goma, dkk (2022) dengan judul penelitian yakni “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”. Metode penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data dalam penelitian ini dengan teknik pengambilan sampel random atau sampel acak dengan jumlah 52 pegawai Hasil dari analisis korelasi pearson product moment, kemudian dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya presentase yaitu 49,5% pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.
  6. Penelitian ini dilakukan oleh Hiskia Edichandra John Bumulo, dkk (2021) dengan judul Penelitian “Dampak Pembinaan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tomohon”. Hasil penelitian ini adalah bahwa dalam upaya meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Tomohon dilakukan upaya pembinaan yaitu pembinaan preventif dan pembinaan korektif. dilakukan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara di Kota Tomohon

### **Konsep Kualitas Sumber Daya Manusia**

Rahardjo (2010:18) mengungkapkan bahwa pengertian “Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan, atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya

” Menurut Kasanuddin dalam Atika. K dan Mafra N.U (2021:358) kualitas sumber daya manusia indikatornya antara lain:

1. Kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan)  
Pegawai mempunyai pengetahuan tentang kinerja tugas mereka dan keterampilan untuk memfasilitasi pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan.
2. Pendidikan  
Pegawai paling tidak mempunyai tingkat kualitas pendidikan yang lebih tinggi, karena semakin tinggi kualitas pendidikan berpengaruh terhadap

pengetahuan serta keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan

3. Memahami bidangnya

Pemahaman pegawai mengenai bidang atau bagian pekerjaannya sehingga membuat pekerjaan mereka lebih mudah saat atasan memberikan tugas.

4. Kemampuan

Pegawai harus mempunyai kemampuan melakukan berbagai tugas yang diberikan sehingga pekerjaan akan menjadi lebih efektif dan efisien.

5. Semangat kerja

Memiliki semangat kerja dalam diri setiap pegawai agar supaya berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka.

6. Kemampuan perencanaan pengorganisasian

Pegawai memiliki kemampuan dalam perencanaan pegawai hal ini dapat membuat mereka dapat menyelesaikan tugas tanggung jawab tepat waktu karena memiliki perencanaan.

### Konsep Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:193) mengatakan Disiplin ialah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia paling penting sebab peningkatan kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Jika disiplin pegawai tidak mengalami tingkat yang baik, tidak mudah untuk instansi merealisasikan hasil kerja yang dapat memuaskan. disiplin dapat dimaknai perilaku atau sikap individu yang taat mengikuti aturan, serta prosedur kerja yang sudah ditetapkan

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2011:94) indikator-indikator disiplin kerja antara lain::

1. Taat terhadap aturan waktu

Ketaatan ini terlihat dari jam saat masuk kerja, jam istirahat, serta jam pulang

kerja seseorang. Harus sesuai atau tepat pada waktunya sehingga tidak bertentangan dengan peraturan yang ada instansi.

2. Taat terhadap peraturan instansi

Menaati aturan tentang bagaimanapun cara berpakaian serta cara berperilaku di instansi tempat kita bekerja.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Terlihat dari cara dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jabatan, sesuai juga tugas serta tanggung jawabnya, dan relasi dengan teman kerja lain

4. Taat terhadap peraturan lainnya diinstansi

Taat pada segala yang harus dan tidak harus dilakukan oleh karyawan di instansi tempat bekerja.

### Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2013:7) Menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Jadi bisa dikatakan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari keluaran proses pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai dan organisasi terkait.

Indikator kinerja menurut Robbins (2006:260) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja dinilai dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dari keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat dilihat dari baik atau buruk kualitas hasil pekerjaan yang terselesaikan

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan ukuran dari jumlah yang dihasilkan dari aktivitas

kerja yang bisa diselesaikan sehingga kinerja karyawan dapat dinilai dari ukuran jumlah tersebut. Misalnya karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang telah ditentukan instansi

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya..

4. Efektivitas

Efektivitas mengacu pada ukuran di mana penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan mentah) dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil setiap unit penggunaan sumber daya..

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan yang dapat mengerjakan atau menjalankan fungsinya dalam bekerja dengan baik tanpa menerima bantuan, bimbingan atau tanpa perlu pengawasan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sensus dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:2) metode penelitian kuantitatif diartikan penelitian berdasarkan pada filsafat positif untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan analisis data yang sifatnya kuantitatif/statistik, bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian sensus merupakan penelitian dengan memakai kelompok seluruh populasi sebagai sampel dengan instrumen dalam mengumpulkan data adalah kuesioner agar mendapat informasi yang spesifik (Usman dan Akbar,2008)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti pada Tenaga Harian Lepas dengan menggunakan responden seluruh THL yang berjumlah 42 orang dan instrument penelitian kuesioner dengan 30 butir pertanyaan yang dinyatakan valid, reliabel serta berdistribusi normal karena hasil setiap pertanyaan dinyatakan memenuhi syarat keputusan. Demikian juga hasil korelasi antar variabel-variabel yang didapat dari olahan data adalah sebagai berikut:

Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) adalah suatu ciri khas yang ada dalam diri individu menyangkut pengetahuan keterampilan serta keahlian dalam melakukan pekerjaan. Implikasi dari hasil yang telah penulis dapat bahwa bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja tenaga harian lepas di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dikarenakan tenaga harian lepas yang berkualitas tinggi dari segala segi pengetahuan, pendidikan, skill bahkan keterampilan yang dimiliki akan menjadi aktor utama jika kinerja mereka baik dalam menyelesaikan pekerjaan dalam organisasi, demi tercapainya kinerja yang baik dan tujuan organisasi yang direncanakan. Hal ini diperkuat oleh Suyadi (2014) yang menyatakan bahwa kinerja dari seseorang dapat dikatakan baik apabila seseorang tersebut mempunyai kualitas sumber daya manusia yang didalamnya terdapat keahlian atau skill yang mempuni.

Variabel Disiplin Kerja (X2) merupakan sikap, tindakan, perilaku seorang individu yang patuh serta konsisten mengikuti aturan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Implikasi dari hasil perhitungan penelitian menyatakan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga harian lepas di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi

Utara. Hal ini karena sikap disiplin yang merupakan ketaatan secara sadar dari seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi untuk melakukan nilai serta norma dari suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang baik. Bagaimana cara mereka bersikap dan berperilaku seperti disiplin waktu, sopan dalam perilaku dan tutur kata menjadi faktor penentu kinerja seseorang baik, sehingga jika tingkat disiplin seseorang tinggi dapat mempengaruhi kinerjanya akan menjadi tinggi, sebaliknya jika disiplin rendah sering menunda pekerjaan dan sikap yang buruk sangat mempengaruhi kinerjanya. Hal ini diperkuat oleh Taufik (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan terdapat hubungan atau pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena karyawan cenderung akan memberlakukan sikap dan perilaku sesuai aturan atau norma yang berlaku serta berusaha menghindari berbagai kesalahan.

Berdasarkan hasil pengujian simultan dinyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga harian lepas di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Kemudian dari uji koefisien determinasi adjusted R<sup>2</sup> kualitas sumber daya manusia dan disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 64.4% terhadap kinerja THL dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga harian lepas di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara di pengaruhi kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja yang didalamnya ada pengetahuan, kemampuan, cara bersikap dan berperilaku. Sehingga dapat disimpulkan kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja tenaga harian lepas (THL) menjadi baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan juga pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini memiliki kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas di Biro Pengadaan Barang dan jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dibuktikan dari hasil Uji T dengan hasil  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2.213 > 2.021$ ). signifikan sebesar  $0,033 < 0,05$ . Jadi indikator-indikator yang menjelaskan tentang kualitas sumber daya manusia yaitu pengetahuan, kemampuan, keterampilan, pemahaman bidang kerja dan sebagainya dapat memberi pengaruh untuk meningkatkan kinerja dari THL.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas di Biro Pengadaan Barang dan jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dibuktikan dari hasil Uji T dengan hasil  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3.424 > 2.021$ ). signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Jadi semakin baik Disiplin kerja Tenaga Harian Lepas di dalamnya ada indikator-indikator seperti taat aturan waktu, taat aturan berperilaku, taat aturan instansi dan sebagainya akan berpengaruh baik pula terhadap kinerjanya, begitupun sebaliknya.
3. Kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dibuktikan dari hasil Uji F (simultan) dengan bahwa  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel =  $34.416 > 3.23$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya setiap indikator-indikator dari variabel bebas yang penulis gunakan

kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja memberi pengaruh terhadap indikator variabel terikat yaitu kinerja THL.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, maka hal-hal yang dapat disarankan oleh peneliti adalah:

1. Dalam kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan lagi dari bagian keterampilan Tenaga Harian Lepas, khususnya hal-hal yang berkaitan dengan teknologi seperti komputer, ada juga pengetahuan tentang pemahaman bidang kerja, diharapkan seluruh Tenaga Harian Lepas mengetahui setiap tugas dan fungsi pokok dari dari bidang kerjanya.
2. Dalam penerapan disiplin kerja juga harus lebih ditingkatkan, memberi teguran atau sanksi yang tegas terhadap Tenaga Harian Lepas yang tidak disiplin. Aturan tentang kehadiran, jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kantor juga harus benar-benar ditaati dan diikuti seluruh Tenaga Harian Lepas tanpa terkecuali.
3. Untuk instansi juga kiranya lebih memperhatikan hal-hal mengenai kualitas sumber daya Tenaga Harian Lepas dan juga disiplin kerjanya, saran dari peneliti instansi dapat memberikan apresiasi kepada THL bisa seperti pujian atau lebih dari itu seperti reward (hadiah) bagi Tenaga Harian Lepas yang teladan, karena dengan adanya hal tersebut dapat memotivasi THL untuk mengembangkan kualitas dirinya dalam bekerja sehingga kerjanya meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

Aditya, N. E. Dengo, S. dan Palar, N. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*

*Kecamatan di Kecamatan Girian Kota Bitung. Jurnal Administrasi Publik* 5, (78).

<https://ejournal.unsrat.ac.id>.

Atika, K. Mafra, N, U. 2021. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol 17(4), 2021.*

Akbar, S. Usman. 2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.

Bumulo H, E, J. Posumah J, H. Ruru J. 2016. *Dampak Pembinaan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tomohon. Jurnal Administrasi Publik. Vol 6(98),2020.*

<https://ejournal.unsrat.ac.id>

Goma, S. Rares, J. Londa, V. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Jurnal Administrasi Publik. Vol 8(115), 2022.*

<https://ejournal.unsrat.ac.id>.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hidayat, Z . Taufiq, M. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Kabupaten Lumajang Jurnal WIGA. 2(1)2012.*

Katamang, AF. Tulusan, F. Palar, N. 2018. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe.*

Jurnal Administrasi Publik, Vol 4 (58), 2018.

<https://ejournal.unsrat.ac.id>.

Keles, J, L. Tasik, F. Rares, J. 2022. *Hubungan Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Asn Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Vol 6(93), 2020. Jurnal administrasi Publik Vol 6(93), 2020

Mandagi, W. Pangkey, M. Dengo, S. 2016. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Aparatur Terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran Di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Utara. Jurnal Administrasi Publik. Vol 1(36),2016.

<https://ejournal.unsrat.ac.id>.

Rahardjo, Dawam. 2010. *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Mizan.

Robbins, S, P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramediia

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

<https://ejournal.unsrat.ac.id>.

Suyadi, Prawirosentono. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Wibowo, 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persad.