

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN MILANO BATANG SAPONGGOL KECAMATAN KAMPUNG RAKYAT KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN

Delvi Dede Amalia,Dina Sarah Syahreza

Universitas Negeri Medan

E-mail: delvidedeamalia4@gmail.com dinasarahsyahreza@unimed.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Milano Batang Saponggol. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 155 responden yang merupakan karyawan perusahaan tersebut. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan pengawasan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Milano Batang Saponggol. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik serta pengawasan yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kedisiplinan serta memperkuat pengawasan agar kinerja karyawan dapat semakin optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengawasan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of work discipline and supervision on employee performance at PT Perkebunan Milano Batang Saponggol. This study uses a quantitative approach with data collection techniques through distributing questionnaires to 155 respondents who are employees of the company. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis to determine the relationship and influence between the independent variables and the dependent variable. The results of the study indicate that work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. Supervision also partially has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work discipline and supervision are proven to have a significant influence on employee performance at PT Perkebunan Milano Batang Saponggol. The findings of this study indicate that the implementation of good work discipline and effective supervision are important factors in improving employee performance. Therefore, the company is expected to continue to improve discipline and strengthen supervision so that employee performance can be increasingly optimal and company goals can be achieved well.

Keywords: Work Discipline, Supervision, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal guna mendukung pencapaian tujuan jangka panjang. Salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian tersebut adalah kinerja. Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategis (Sihombing & Batoebara, 2021). Hal ini sejalan dengan pendapat Suwinda dan Kurnia Wati (2021), yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu Lembaga atau organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawannya. Dalam perusahaan perkebunan seperti PT Perkebunan Milano Batang Saponggol, kinerja karyawan sangat menentukan tingkat produktivitas hasil panen, efisiensi kerja, serta kualitas operasional secara keseluruhan. Karyawan lapangan yang memiliki kinerja tinggi akan mendukung keberlangsungan bisnis perusahaan, terutama dalam menghadapi tantangan industri agribisnis yang kompetitif dan menuntut hasil yang maksimal.

Berdasarkan tabel diatas tabel diatas dapat dilihat bahwa pencapaian hasil panen tahun 2024 di PT Perkebunan Milano Batang Saponggol belum sepenuhnya sesuai dengan target yang ditetapkan. Pada beberapa bulan, realisasi panen berada di bawah target, seperti di bulan Februari, Maret, dan Mei yang mengalami selisih cukup besar. Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dalam mencapai target panen masih belum stabil. Di sisi lain, ada juga bulan-bulan ketika realisasi panen justru jauh melebihi target, terutama sejak pertengahan hingga akhir tahun. Kondisi naik turun ini menunjukkan adanya ketidakpastian dalam hasil kerja karyawan, baik dari sisi efektivitas maupun efisiensi kerja. Permasalahan fluktuasi hasil panen ini penting untuk diteliti karena kinerja karyawan

merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan Perkebunan. Kinerja dalam konteks perkebunan tidak hanya diukur dari banyaknya hasil panen, tetapi juga dari kualitas panen yang dihasilkan, efisiensi waktu kerja, kepatuhan terhadap standar operasional, dan perilaku kerja yang konsisten terhadap nilai-nilai kedisiplinan. Kinerja karyawan panen harus memberikan prestasi kerja yang baik dengan cara meningkatkan kinerjanya yang dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil panen (Ginting et al., 2022). Oleh karena itu, kinerja merupakan faktor yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai variabel, baik internal maupun eksternal karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan sangat diperlukan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain motivasi kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, sistem kompensasi, kesempatan untuk promosi, gaya kepemimpinan, keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri, serta disiplin kerja. Menurut Amin et al. (2022), disiplin kerja mencerminkan sikap dan tanggung jawab karyawan terhadap segala bentuk peraturan serta tata tertib yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa kedisiplinan karyawan di PT Perkebunan Milano Batang Saponggol masih memerlukan perhatian serius. Selama periode delapan bulan terakhir, tercatat bahwa jumlah karyawan yang datang terlambat berkisar antara 32 hingga 52 orang per bulan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesadaran karyawan terhadap disiplin waktu masih rendah dan perlu ditingkatkan melalui pendekatan yang lebih konsisten dan terarah. Selain keterlambatan, perusahaan juga menghadapi persoalan ketidakhadiran karyawan, baik karena izin, sakit, maupun tanpa keterangan yang jelas. Misalnya,

pada bulan Desember tercatat sebanyak 6 orang izin, 49 orang tidak masuk karena sakit, dan 2 orang tidak masuk tanpa memberikan keterangan apapun. Hal serupa terjadi di bulan Februari, yaitu 4 orang izin, 52 orang sakit, dan 1 orang tanpa keterangan. Jumlah ketidakhadiran yang cukup tinggi, terutama karena sakit dan tanpa keterangan, tentu dapat mengganggu kelancaran pekerjaan.

2. KAJIAN TEORI

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian yang diraih oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang relevan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan (Budiyanto & Mochklas, 2020). Sedangkan menurut Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam menjaga keteraturan dan efisiensi di lingkungan kerja. Menurut Diana dan Rahmat (2020), disiplin kerja adalah keadaan dan rasa menghormati yang terdapat dalam diri seorang pegawai terhadap regulasi serta ketentuan dalam suatu institusi. Disiplin juga didefinisikan sebagai pemahaman serta kesiapan seseorang untuk mematuhi seluruh regulasi institusi dan pedoman kemasyarakatan yang berlaku. Sejalan dengan itu, Chewe dan Taylor (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu.

Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses sistematis dalam manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Sofyanty et al. (2022), pengawasan adalah proses untuk mengamati dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan dalam organisasi guna menjamin ketercapaian tujuan organisasi serta mendeteksi dan memperbaiki penyimpangan sedini mungkin. Sejalan dengan itu, Harianto & Saputra (2020) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk menetapkan standar kinerja dalam perencanaan, merancang sistem umpan balik informasi guna mendeteksi dan mengukur penyimpangan, serta melakukan tindakan korektif yang diperlukan agar tugas-tugas dapat dilaksanakan secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Milano Batang Spongol yang berlokasi di Perkebunan Batang Spongol, Kec. Kampung Rakyat, Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara. Waktu penelitian yang dilakukan yaitu pada bulan Desember 2024 sampai dengan selesai. 3.2 Jenis Penelitian Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik. Data yang diperoleh akan dikategorikan, diolah, dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk mendapatkan kesimpulan yang objektif dan dapat digeneralisasikan.

Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel yang diteliti secara sistematis dan faktual. Deskripsi mengenai disiplin kerja, pengawasan, dan kinerja karyawan akan diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Sementara itu, pendekatan asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas (disiplin kerja dan pengawasan) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2023) adalah sekumpulan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai ruang lingkup generalisasi untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam menarik Kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di 30 PT Perkebunan Milano Batang Spongol yang berjumlah 260 karyawan, terdiri dari:

Sampel

Menurut Sugiyono (2023) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki jumlah dan ciri-ciri tertentu yang mewakili keseluruhan populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Proportionate Stratified Random Sampling yang termasuk dalam kategori Probability Sampling. Teknik ini digunakan karena populasi terdiri dari beberapa kelompok jabatan dengan jumlah yang berbeda. Oleh karena itu, sampel diambil secara acak dari setiap kelompok, dengan jumlah yang disesuaikan secara proporsional, sehingga seluruh kelompok terwakili secara adil melalui penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh variabel disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Milano Batang Spongol. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 155 karyawan perusahaan tersebut. Selanjutnya, data yang diperoleh diolah menggunakan SPSS Statistics 27 dengan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data, pembahasan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, variabel disiplin kerja (X1) yang diukur melalui 14 butir pernyataan menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang sangat positif, di mana sebagian besar jawaban berada pada kategori Setuju dan Sangat Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan secara umum berada pada kategori baik, di mana mereka telah berupaya menjalankan aturan dan tanggung jawab kerja sesuai ketentuan perusahaan. Pada indikator ketaatan terhadap peraturan perusahaan, pernyataan X1.1 menunjukkan 54,8% responden setuju dan 25,2% sangat setuju bahwa mereka mematuhi aturan, sementara pada X1.2 sebanyak 52,9% setuju dan 23,9% sangat setuju dalam menaati kebijakan internal. Rendahnya angka tidak setuju (hanya 69 0,6%) mempertegas bahwa karyawan memiliki kesadaran tinggi dalam berorganisasi. Selanjutnya, pada indikator kehadiran kerja, pernyataan X1.3 memperoleh 52,3% jawaban setuju dan 26,5% sangat setuju terkait konsistensi kehadiran, sedangkan pada X1.4 sebanyak 59,4% responden setuju dan 21,3% sangat setuju bahwa mereka jarang mengambil cuti tanpa alasan yang jelas. Hal ini menunjukkan komitmen karyawan untuk hadir secara konsisten guna menjaga kelancaran operasional. Terkait ketepatan

waktu, pernyataan X1.5 menunjukkan 51,6% setuju dan 27,1% sangat setuju dalam memulai pekerjaan tepat waktu, sementara pada X1.6 sebanyak 53,5% setuju dan 24,5% sangat setuju bahwa mereka menghargai waktu kerja yang telah ditetapkan. Meskipun terdapat jawaban netral di kisaran 20,6% - 21,3%, angka ini tidak mendominasi persepsi positif karyawan terhadap pemanfaatan waktu kerja. Pada indikator tanggung jawab dalam menjalankan tugas, pernyataan X1.7 mencatat 52,9% responden setuju dan 27,1% sangat setuju, sementara pada X1.8 sebanyak 47,7% setuju dan 28,4% sangat setuju bahwa mereka menuntaskan pekerjaan sesuai target. Kesadaran ini berlanjut pada kepatuhan terhadap instruksi atasan, di mana pada pernyataan X1.9 sebanyak 47,7% responden setuju dan 28,4% sangat setuju, serta pada X1.10 diperoleh 54,8% setuju dan 21,9% sangat setuju bahwa mereka mengikuti arahan pimpinan dengan tepat. Dalam hal perilaku dan sikap kerja, pernyataan X1.11 menunjukkan 53,5% setuju dan 23,2% sangat setuju, sedangkan X1.12 memperoleh 54,2% setuju dan 24,5% sangat setuju bahwa karyawan mampu menjaga etika profesionalisme di lingkungan kerja. Terakhir, pada indikator kepatuhan terhadap jam kerja, pernyataan X1.13 mencatat 54,2% setuju dan 21,3% sangat setuju, sementara X1.14 menunjukkan 49,7% setuju dan 25,2% sangat setuju bahwa mereka tetap berada di tempat kerja hingga jam operasional berakhir. Secara keseluruhan, kuatnya variabel disiplin kerja dari X1.1 sampai X1.14 ini terbukti secara empiris memberikan dampak signifikan pada performa karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 12,992, yang jauh lebih 70 besar dari ttabel yaitu 1,976, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan pada PT Perkebunan Milano Batang Saponggol akan semakin meningkat.

Temuan ini selaras dengan penelitian oleh Surajiyo et al. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci utama dalam mendorong produktivitas organisasi. Oleh karena itu, mempertahankan konsistensi kedisiplinan di seluruh indikator sangat krusial bagi manajemen perusahaan agar pencapaian target kerja tetap optimal dan berkelanjutan. 4.7.2 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, variabel pengawasan (X2) yang diukur melalui 10 butir pernyataan menunjukkan persepsi yang sangat positif dari para karyawan, di mana mayoritas responden memilih kategori Setuju dan Sangat Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem pemantauan dan bimbingan yang diterapkan oleh manajemen PT Perkebunan Milano Batang Saponggol telah berjalan efektif dalam mengarahkan operasional kerja. Pada indikator pemantauan pelaksanaan tugas, pernyataan X2.1 menunjukkan bahwa 59,4% responden setuju dan 19,4% sangat setuju bahwa atasan rutin melakukan pemantauan, sementara pada X2.2 sebanyak 61,3% responden setuju serta 16,8% sangat setuju bahwa mereka tetap bekerja sesuai prosedur meskipun tanpa pengawasan langsung. Hal ini mencerminkan bahwa pengawasan yang konsisten telah berhasil menumbuhkan kemandirian dan tanggung jawab kerja di kalangan pegawai. Selanjutnya, pada indikator pemberian arahan dan bimbingan, hasil pernyataan X2.3 mencatat 58,7% responden setuju dan 18,1% sangat setuju bahwa arahan yang diberikan atasan sudah jelas sebelum tugas dimulai, sedangkan pada X2.4 sebanyak 62,6% responden setuju dan 15,5% sangat setuju telah mendapatkan bimbingan saat menghadapi kendala di lapangan. Aspek pemberian umpan balik juga dinilai sangat baik, di mana pada pernyataan X2.5 terdapat 65,8% responden yang setuju dan 16,1% sangat

setuju bahwa masukan pimpinan membantu perbaikan kinerja mereka, serta pada X2.6 sebanyak 58,7% responden setuju dan 20,6% sangat setuju dalam menerima masukan dengan sikap terbuka. Kondisi ini menunjukkan adanya komunikasi dua arah yang konstruktif antara atasan dan bawahan dalam menjaga kualitas kerja. Pada indikator tindakan korektif dan penyesuaian, pernyataan X2.7 menunjukkan 61,9% responden setuju dan 22,6% sangat setuju bahwa atasan memberikan koreksi tepat waktu, sementara pada X2.8 sebanyak 55,5% responden setuju dan 19,4% sangat setuju untuk berdiskusi guna menyesuaikan tugas. Terakhir, pada indikator koordinasi dan komunikasi berkelanjutan, pernyataan X2.9 mencatat 53,5% responden setuju dan 21,9% sangat setuju telah menyampaikan info pekerjaan dengan jelas, serta pada X2.10 sebanyak 57,4% responden setuju dan 18,7% sangat setuju bahwa komunikasi dengan atasan berjalan lancar. Secara statistik, temuan ini didukung oleh nilai thitung variabel pengawasan sebesar 8,245 yang lebih besar dari ttabel 1,976 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan penelitian Razak et al. (2021) yang menyatakan bahwa pengawasan yang efektif akan mendorong peningkatan akuntabilitas dan produktivitas kerja secara menyeluruh. Oleh karena itu, peningkatan aspek pengawasans secara berkelanjutan, baik melalui pemantauan intensif di lapangan maupun penguatan jalur komunikasi antara atasan dan bawahan, sangat penting dilakukan agar setiap potensi kesalahan kerja dapat siminimalisir dan kinerja karyawan di PT Perkebunan Milano Batang Saponggol dapat terus dioptimalkan demi tercapainya target perusahaan.

4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian

yang telah dilakukan, diperoleh bahwa variabel disiplin kerja dan pengawasan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Sementara itu, pengawasan berkaitan dengan proses pemantauan, pengarahan, serta evaluasi yang dilakukan oleh atasan untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ketika karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik dan didukung oleh sistem pengawasan yang efektif, maka pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih terarah, terkontrol, dan sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan. Dalam konteks penelitian ini pada PT Perkebunan Milano Batang Saponggol, disiplin kerja dan pengawasan saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku, seperti mematuhi jam kerja, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta mengikuti instruksi atasan. Namun, disiplin kerja yang baik juga perlu didukung oleh pengawasan yang memadai agar setiap aktivitas kerja dapat dipantau dan dievaluasi secara berkala. Melalui pengawasan yang efektif, pimpinan dapat memberikan arahan, umpan balik, serta tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, kombinasi antara kedisiplinan karyawan dan pengawasan yang baik akan menciptakan proses kerja yang lebih tertib, efisien, dan produktif, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu dan Siagian (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan

pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi serta pengawasan yang efektif dari pihak manajemen dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan serta semakin efektif pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Milano Batang Spongol, peneliti mengambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Milano Batang Spongol, berdasarkan hal tersebut hipotesis pertama yang dirumuskan peneliti dapat diterima.

2. Variabel pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Milano Batang Spongol, berdasarkan hal tersebut hipotesis kedua yang dirumuskan peneliti dapat diterima. 3. Variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Milano Batang Spongol, berdasarkan hal tersebut hipotesis ketiga yang dirumuskan peneliti dapat diterima.

Saran

Berdasarkan temuan pada penelitian ini dan Kesimpulan diatas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: 1. Dari sisi disiplin kerja, perusahaan diharapkan dapat lebih

meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui penegakan aturan kerja serta pemberian pembinaan secara berkala. Hal ini penting mengingat masih ditemukan beberapa perilaku kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan standar perusahaan, seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran, serta pelaksanaan pekerjaan yang kurang mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Dengan adanya peningkatan kedisiplinan, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih tertib dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

2. Terkait pengawasan, pihak perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan kerja di lapangan agar setiap aktivitas kerja karyawan dapat dipantau dengan lebih baik. Pengawasan yang lebih terarah akan membantu meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan serta memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, pengawasan yang konsisten juga dapat mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. 3. Dari sisi kinerja karyawan, perusahaan diharapkan dapat terus mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat penerapan disiplin kerja serta pengawasan yang konsisten sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kompensasi, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afdal, M., & Kasran, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(1), 1-10. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.66>
- Amelia, R., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja, pengawasan pimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di rektorat Universitas Palangka Raya. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 123-135. <https://doi.org/10.1234/jap.v9i2.2345>
- Amin, S. A., Wiyata, P. S., & Sarwana, O. (2022). Disiplin Kerja: Sebuah Kajian Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 29-38. <https://doi.org/10.61930/jebmak.v1i1.6>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). Manajemen kinerja: Meningkatkan keunggulan bersaing. UNIPMA Press.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). Cv. Aa Rizky. ISBN:978-623-772-650-0.
- Chewe, B., & Taylor, T. K. T. (2021). Disciplinary Procedures, Employee Punctuality and Employee Performance at Ndola City Council (Zambia). *African Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 4(2), 32-48.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25-33. Dunsch, F. A., Evans, D. K., Eze-Ajoku, E., & Macis, M. (2022). Management, supervision, and healthcare: A field experiment. *Economics & Management Strategy*, 31(2), 190-213. <https://doi.org/10.1111/emre.12500>
- Fadillah, R., & Rahman, A. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif: Pendekatan sistematis untuk penelitian sosial. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginting, C. S., Hutabarat, S., & Yusri, J. (2022). Pengaruh Premi Panen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen Di Ptpn V Kebun Tandun Kabupaten Kampar. *Jurnal Agribisnis*,