



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Disiplin Preventif dan Dukungan Manajerial terhadap Kinerja Karyawan PT. Fresh Beton Indonesia Plant Sukabumi

Ilham Purnama^{1*}, Faizal Mulia. Z², Nor Norisanti³

¹Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi, Indonesia, ilham037@ummi.ac.id

²Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi, Indonesia, faizal88@ummi.ac.id

³Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi, Indonesia, noornornorisanti@ummi.ac.id

*Corresponding Author: ilham037@ummi.ac.id

Abstract: *The Influence of Preventive Discipline and Managerial Support on Employee Performance at PT. Fresh Beton Indonesia Plant Sukabumi.* This study aims to determine the influence of preventive discipline and managerial support on employee performance at PT. Fresh Beton Indonesia Plant Sukabumi. The fluctuating performance issues prompted this research. A quantitative approach with descriptive and associative methods was applied. All 66 permanent employees were selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observation, interviews, and documentation. The results of multiple linear regression analysis indicate that both preventive discipline and managerial support have a positive and significant influence on employee performance. A correlation coefficient value of 0.812 indicates a very strong relationship between variables, with a determination value of 65.9%. The t-test results also showed that both independent variables significantly affected employee performance. In conclusion, enhancing preventive discipline and managerial support can significantly improve employee performance in the workplace.

Keywords: *Mobile Asset Management, Asset Management, Asset User Discipline*

Abstrak: **Pengaruh Disiplin Preventif dan Dukungan Manajerial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fresh Beton Indonesia Plant Sukabumi.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin preventif dan dukungan manajerial terhadap kinerja karyawan PT. Fresh Beton Indonesia Plant Sukabumi. Permasalahan kinerja yang fluktuatif mendorong dilakukannya penelitian ini. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Seluruh populasi karyawan tetap sebanyak 66 orang dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa disiplin preventif dan dukungan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,812 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antar variabel, dengan nilai determinasi sebesar 65,9%. Uji t menunjukkan bahwa baik disiplin preventif maupun dukungan manajerial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesimpulannya, peningkatan disiplin preventif dan dukungan manajerial yang optimal dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan di lingkungan kerja perusahaan.

Kata Kunci: Manajemen Aset Bergerak, Penata Usahaan Aset, Disiplin Pengguna Aset

PENDAHULUAN

Sektor manufaktur, perdagangan dan jasa Indonesia dipengaruhi secara signifikan oleh globalisasi. Dalam situasi seperti ini, industri harus terus berinovasi untuk bersaing dan memiliki keunggulan dalam hal kualitas, kuantitas dan harga produk. Peran pekerja sebagai penggerak aktivitas industri sangat penting untuk bersaing dan mempertahankan keunggulan. Industrialisasi yang merupakan hasil dari pembangunan ekonomi serta menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat untuk memenuhi kebutuhan (Rochmadi & Rohmah, 2019).

Menurut Prompt Manufacturing Index Bank Indonesia (PMI-BI), industri manufaktur Indonesia dinilai ekspansif atau terus berkembang di tahun ini. Dimana industri manufaktur Indonesia berhasil mencapai angka 53,71% pada triwulan III 2022. Pemerintah Indonesia juga menargetkan pertumbuhan industri manufaktur di kisaran 4,5% -5% lebih tinggi di banding tahun sebelumnya 4,%-4,5%. Target ini didorong oleh peningkatan indeks PMI-BI, banyaknya penyerapan tenaga kerja, relasi investasi yang meningkat dan kontribusi terhadap PDB nasional.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting. Dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi serta memperbaiki kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus memastikan bahwa setiap individu di dalamnya mendapatkan perhatian yang baik.

Dengan mempertimbangkan betapa pentingnya sumber daya manusia, setiap upaya harus dilakukan untuk membangun sistem yang mengatur kinerja manusia untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam perusahaan (A Samsudin & N Norisanti, 2020). Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Organisasi tidak dapat beroperasi secara efisien tanpa dukungan dari karyawan. Selain itu, dengan perkembangan zaman yang cepat perusahaan perlu merencanakan strategi untuk mengimplementasikan solusi baru dalam operasional. Setiap perusahaan perlu menghargai dan mengelola keberadaan karyawannya untuk mencapai kinerja yang optimal. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan seharusnya dipandang sebagai mitra kerja bukan hanya pekerja biasa.(Pratami, 2022).

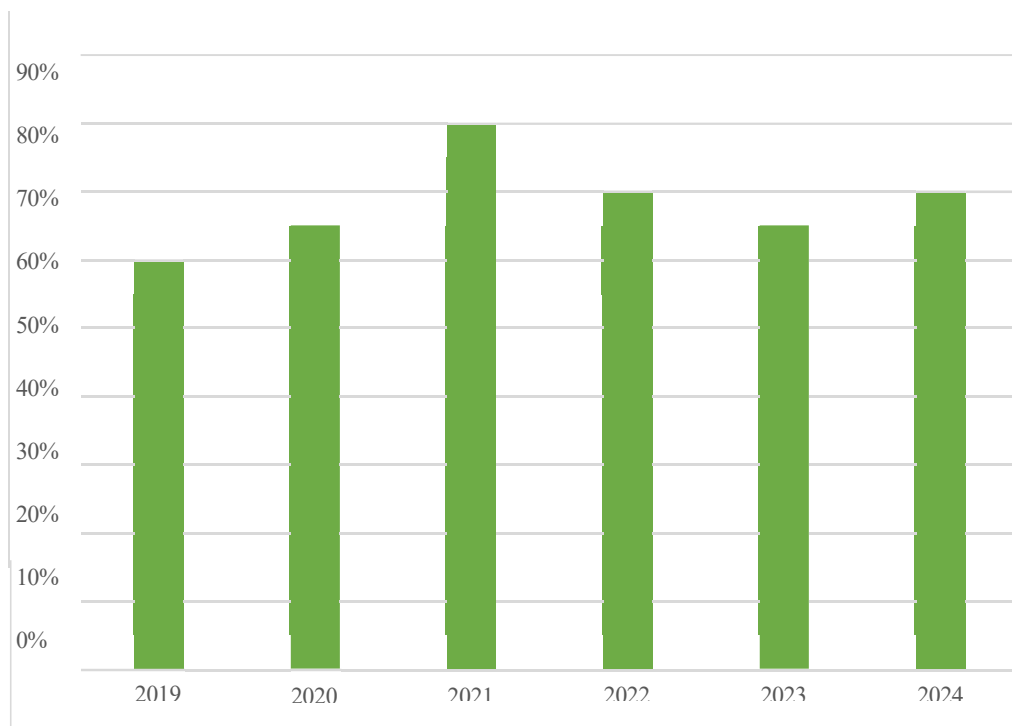
Setiap perusahaan tentu berharap agar karyawannya bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan karyawannya dapat dinilai melalui kinerja masing masing karyawan (Kokom Komariah, Nor Norisanti, 2019). Kinerja karyawan berfokus pada hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Faktor internal, seperti kompetensi, motivasi, disiplin, dan kepuasan, mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan fasilitas adalah faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Rizkianto, 2023). Konsep kinerja merupakan konsep multidimensi yang menunjukkan pengetahuan, efisiensi, pemecah masalah, dan perilaku karyawan. Meningkatkan kinerja seringkali membutuhkan intervensi manajemen untuk meningkatkan dukungan sosial (Mujianti & Mulia Z,2020). Termasuk hal-hal seperti umpan balik, pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang, dukungan manajerial mengacu pada seberapa banyak dukungan yang diberikan atasan kepada karyawan.

Dukungan manajerial merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Dukungan manajerial dapat berupa bimbingan oleh atasan kepada bawhaannya. Karyawan

yang merasa didukung oleh atasannya akan lebih termotivasi dan merasa dihargai, yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. (Ardansyah & Aurora, 2024). Mengingat hasil yang baik adalah proses yang dilakukan oleh karyawan saat menyelesaikan tugas untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja harus menjadi pedoman perusahaan. Ini akan membantu perusahaan mencapai hasil yang lebih baik karena karyawan dengan disiplin yang lebih tinggi memiliki tingkat produktifitas yang lebih tinggi. Disiplin juga membantu karyawan berkinerja dengan mematuhi prosedur dan kebijakan yang berlaku. Namun ada beberapa indikator yang digunakan oleh karyawan untuk mengevaluasi kedisiplinan seperti kehadiran, kepatuhan terhadap perusahaan, kepatuhan terhadap standar kerja, kewaspadaan tinggi, dan bekerja secara etis. (Rizkianto, 2023). Dengan adanya disiplin dalam bekerja, pelaksanaan tugas dan ketertiban perusahaan mencapai target secara optimal sesuai dengan harapan yang di inginkan (Nor Norisanti, Faizal Mulia, 2020)

PT. Fresh Beton Indonesia Plant Sukabumi berdiri pada bulan maret 2018. Fresh Beton Indonesia bergerak dibidang produksi beton atau dapat juga dikatakan supplayer ke berbagai proyek yang berhubungan dengan perbetonan. Perusahaan yang bergerak di bidang perbetonan memiliki serta menggunakan klasifikasi material yang berbeda-beda guna sebagai ciri khas pada perusahaan tersebut.



Sumber : PT Fresh Beton Indonesia Plant Sukabumi, (Diolah Penulis 2025)

Gambar 1. Data Kinerja Karyawan dari Tahun 2019-2024

Berdasarkan tabel di atas penulis menemukan permasalahan dari data kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan berfluktuasi, terjadi penurunan di tahun 2019 dan 2020 karena adanya covid-19 yang belum stabil, peningkatan kembali terjadi di tahun 2021, namun mengalami penurunan kembali pada 2022 dan 2023, hingga akhirnya meningkat kembali pada 2024.

Dengan adanya permasalahan tersebut maka diperlukannya solusi untuk menangani permasalahan yang ada untuk mengoptimalkan kembali kinerja karyawan PT.Fresh Beton Indonesia plant Sukabumi. Berdasarkan observasi langsung penulis yang dilakukan pada PT. Fresh Beton Indonesia Plant Sukabumi, permasalahan tersebut diduga disebabkan karyawan kurang disiplin dalam mengerjakan tugas yang diperintahkan oleh pimpinan. Pendugaan

penyebab lainnya oleh dukungan manajerial di perusahaan yang dirasa kurang maksimal sehingga karyawan kurang termotivasi untuk bekerja menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ginting & Syamsuri, 2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Deli Serdang disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN Deli Serdang.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari et al., 2024) yang berjudul Pengaruh Keseimbangan Kerja, Lingkungan Kerja dan Dukungan Manajerial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Industri Jasa Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan manajerial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan research gap yang penulis lakukan maka penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Disiplin Preventif dan Dukungan Manajerial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fresh Beton Indonesia Plant Sukabumi” adalah subjek penelitian yang menarik bagi penulis berdasarkan latar belakang diatas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif, bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin preventif dan dukungan manajerial terhadap kinerja karyawan di PT. Fresh Beton Indonesia. Objek penelitian adalah seluruh karyawan tetap sebanyak 66 orang yang sekaligus dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert, observasi non-partisipatif, wawancara tidak terstruktur, dan dokumentasi. Data yang diperoleh diuji validitasnya menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan diuji reliabilitasnya menggunakan Cronbach's Alpha, di mana seluruh variabel dinyatakan valid dan reliabel (Sugiyono, 2022).

Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan linearitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Teknik analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan pengujian hipotesis melalui uji-t (parsial) dan uji-F (simultan). Selain itu, digunakan pula analisis koefisien korelasi ganda dan koefisien determinasi untuk mengukur kekuatan hubungan dan kontribusi variabel bebas terhadap kinerja karyawan (Purwanto, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Koefisien Korelasi Ganda

Dari hasil pengujian data kelayakan regresi linear berganda antara variabel disiplin preventif (X1) dukungan manajerial (X2) dan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS V21 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.659	.648	2.65834	1.797

a. Predictors: (Constant), Dukungan Manajerial, Disiplin Preventif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V30, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh angka R sebesar 0.812. Hasil perhitungan koefisien korelasi menghasilkan nilai sebesar 0,812 dan termasuk

pada kategori sangat kuat yakni adanya hubungan antara variabel yang dilihat dari tabel koefisien korelasi. Maka terdapat hubungan yang sangat kuat antara Disiplin Preventif (X1) dan Dukungan Manajerial (X2) dan Y.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Preventif (X1) dan Dukungan Manajerial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bisa dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.648	2.5834
a. Predictors: (Constant), Pemberian Reward, Beban Kerja				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V30, 2025

Berdasarkan dari Tabel 2 model SPSS *model summary*, dapat diketahui nilai adjusted R square (koefisien determinasi) sebesar 0.659 yang artinya pengaruh variabel Disiplin Preventif (X1) dan Dukungan Manajerial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) kuat.

3. Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji-F)

Bertujuan untuk mengetahui kekuatan gabungan dari variabel bebas dan variabel terikat. Pada dasarnya, uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam model berdampak secara bersama-sama pada variabel terikat.

Kriteria yang digunakan untuk menghitung pengujian simultan ini yaitu: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan, Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat dikatakan tidak signifikan. Berikut ini merupakan tabel hasil pengujian simultan (Uji F) yang dapat dilihat:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860.747	2	430.373	60.901	.000 ^b
	Residual	445.208	63	7.067		
	Total	1305.955	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Dukungan Manajerial, Disiplin Preventif

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS V30, 2025

Berdasarkan dari Tabel 3 pengujian hasil simultan (Uji-f) pada variabel *independen* Disiplin Preventif dan Dukungan Manajerial dan variabel *dependen* Kinerja Karyawan, dengan F hitung sebesar 60.901 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Kemudian dibandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dapat dihitung dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = (n-k-1) yaitu 66 yang sudah ditentukan tingkat kesalahan 5% atau 0,05. Dengan diperoleh $F_{tabel} = 3.13$ sehingga dapat dijelaskan bahwa $F_{hitung} 60.901 > F_{tabel} 3.13$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara kedua variabel independen disiplin preventif dan dukungan manajerial sehingga mampu menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan model regresi pada penelitian ini dapat diterima.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel *independen* dengan dua atau lebih variabel *independen*.

Tujuan dilakukannya analisis regresi linear berganda yaitu agar penelitian mendapatkan prediksi yang lebih akurat dengan menggunakan lebih banyak dari satu variabel *independen*.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.889	2.452		4.484	.000
	Disiplin Preventif	.248	.073	.373	3.384	.001
	Dukungan Manajerial	.371	.083	.495	4.489	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS V30, 2025

Berdasarkan Tabel 4 diatas, maka dapat diketahui nilai dari persamaan regresi linear berganda tersebut, adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$$

$$= 11.889 + 0.248 X_1 + 0.371 X_2$$

Maka dapat disimpulkan dari persamaan regresi linear diatas terdapat pengaruh positif antara Disiplin Preventif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta Dukungan Manajerial (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y). Setiap kenaikan satuan pada variabel disiplin preventif akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0.248 satuan. Dengan asumsi variabel Dukungan Manajerial konstan. Setiap kenaikan satuan variabel Dukungan Manajerial meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.371 satuan, dengan asumsi variabel Disiplin Preventif.

Variabel Disiplin Preventif dan Dukungan Manajerial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan dengan baik.

Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Uji Signifikan Parsial (Uji T) digunakan untuk mengetahui kekuatan variabel secara parsial yaitu X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y. Kesimpulan:

1. Jika $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ maka akan dikatakan signifikan
2. Jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ maka akan dikatakan tidak signifikan

Adapun hasil dari perhitungan pengujian hipotesis penelitian (Uji T)

Tabel 5. Hasil Signifikan Parsial

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.889	2.452		4.484	.000
	Disiplin Preventif	.248	.073	.373	3.384	.001
	Dukungan Manajerial	.371	.083	.495	4.489	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS V30. 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 5 yang menunjukkan T hitung Disiplin Preventif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3.384 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Dengan taraf kesalahan 5% atau 0.05 dan $dk = (n-k) = 66-2 = 64$. Maka T tabel sebesar 1.668. Sehingga dapat disimpulkan T hitung > T tabel yaitu $3.384 > 1,668$. dengan nilai signifikan 0.001. maka dapat diartikan $0.001 < 0.05$ hasil tersebut memenuhi kriteria pengujian parsial. Sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Disiplin Preventif (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) PT. Fresh Beton Indonesia Plant Sukabumi.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Preventif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Preventif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $3.384 > 1.668$ dan tingkat signifikan sebesar $0.001 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa H_1 variabel Disiplin Preventif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Selaras dengan penelitian terdahulu (Ginting & Syamsuri, 2021) bahwasannya pada penelitian disiplin preventif terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin optimal pelaksanaan disiplin preventif di lingkungan kerja PT. Fresh Beton Indonesia Plant Sukabumi, maka kinerja karyawan pun cenderung mengalami peningkatan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja merupakan salah satu instrumen penting dalam membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan standar organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, tertib, dan produktif. Dalam industri konstruksi, disiplin preventif menjadi langkah proaktif untuk mencegah potensi masalah sebelum aktivitas kerja dimulai. Penerapannya mencakup kesiapan peralatan dan material, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, serta koordinasi yang efektif antar anggota tim. Dalam teori MSDM, penerapan disiplin yang konsisten berkontribusi dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, memperkuat komitmen organisasi, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh.

2. Pengaruh Dukungan Manajerial (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Variabel Dukungan Manajerial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan baik. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa T_{hitung} variabel Dukungan Manajerial (X2) yaitu 4.489 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai T_{tabel} 1.668. Dapat disimpulkan bahwa H_1 variabel Dukungan Manajerial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Contreras et al., 2022) menunjukkan bahwa Dukungan Manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik dukungan manajerial yang diberikan di lingkungan kerja PT. Fresh Beton Indonesia Plant Sukabumi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dalam industri konstruksi, dukungan manajerial mencakup pemberian arahan yang jelas, bimbingan yang berkelanjutan, serta penyediaan fasilitas dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, hal ini juga meliputi pengawasan terhadap penerapan prosedur keselamatan kerja serta komunikasi yang terbuka dan efektif antara manajemen dan tim pelaksana. Menurut teori Perilaku Organisasi, dukungan manajerial termasuk dalam kategori *organizational support*, yaitu persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi yang diberikan (Eisenberger et al., 2020). Ketika karyawan merasakan adanya dukungan yang kuat dari atasan dan manajemen, mereka akan menunjukkan peningkatan

komitmen, kepuasan kerja, serta motivasi yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai disiplin preventif dan dukungan manajerial terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Fresh Beton Indonesia Plant Sukabumi, maka peneliti dapat mengambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara disiplin preventif (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Fresh Beton Indonesia Plant Sukabumi. Artinya, semakin optimal disiplin preventif diterapkan, kinerja karyawan pun meningkat. Disiplin preventif merupakan upaya antisipasi masalah sebelum pekerjaan dimulai, meliputi kesiapan alat, kepatuhan keselamatan kerja, dan koordinasi antar tim.
2. Terdapat pengaruh antara dukungan manajerial (X_2) dan kinerja karyawan (Y) di PT. Fresh Beton Indonesia Plant Sukabumi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat dukungan manajerial yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dukungan manajerial merupakan pendekatan yang berfokus pada pemberian arahan, bimbingan, serta penyediaan fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung kelancaran proses kerja. Hal ini mencakup ketersediaan sumber daya, pengawasan terhadap pelaksanaan prosedur keselamatan kerja, serta komunikasi yang efektif antara manajemen dan tim pelaksana di lapangan.

REFERENSI

- Ardansyah, & Aurora, M. (2024). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Dukungan Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. *Journal Of Social Science Research*, 4(4), 9279–9290.
- Contreras, F., Soria-Barreto, K., & Zuniga-Jara, S. (2022). Managerial support and innovative work behaviour in B corps: Examining the effect of female employee work engagement and corporate reputation. *Journal of Sustainable Finance and Investment*, 12(3), 809–831. <https://doi.org/10.1080/20430795.2021.2017255>
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2020). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management*
- Faizal Mulia, N. N. Iestari. (2020). *Lestari*, dkk. 3(3), 38–45.
- Ginting, A. F., & Syamsuri, A. R. (2021). Pengaruh Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Sei Putih Deli Serdang. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 2(1), 90–100.
- Kokom Komariah, Nor norisanti, H. D. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi diri (SELF-EFFICACY) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(2), 150–157. <https://doi.org/10.22225/we.21.2.2022.150-157>
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. Magelang: Staia Press

- Rizkianto, L. (2023). *Disiplin Preventif , Motivasi dan Kepemimpinan Sebagai Pendorong Kinerja Karyawan Bumi Perkemahan dan Graha Wisata Pramuka Preventive Discipline , Motivation and Leadership as Drivers of Employee Performance at Bumi Perkemahan Dan Graha Wisata*. 4(01), 37–48. <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/view/371>
- Rochmadi, I., & Rohmah, S. (2019). Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan). *Riset Ekonomi Pembangunan*, 4(2), 161–173. <http://jurnal.untidar.ac.id/index.php/REP>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Wulandari, R., Pardiman, & Slamet, R. A. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Dukungan Manajerial TerhadapKepuasan Kerja Karyawan Dalam Inustri Jasa (Studi Pada Karyawan Travel di Pacitan). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 03(01), 4489–4497.