

**Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mattel Indonesia Bagian Material Handler Di Jababeka**

\*Rousdy Safari Tamba<sup>1</sup>, Siti Muslimatun<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Institut  
Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM

**Abstract.**

*This study aimed to determine the influence of leadership and work discipline on employee performance at PT. Mattel Indonesia in the material handler section at Jababeka. This study employed a questionnaire with a Likert scale. The total sample was 51 respondents. The research method was quantitative with a sampling technique using a proportional random sampling technique. The data were analyzed using the classical assumption test, multiple linear regression, t-test and f-test, and the coefficient of determination. The hypothesis was processed using SPSS for Windows version. The study's results showed that leadership positively and significantly influenced employee performance with sig 0,009 and t value 2,702. Work discipline had a positive and significant effect on employee performance at PT. Mattel Indonesia in the material handler section at Jababeka with sig 0,000 and t value 4,942. Leadership simultaneously positively and significantly influenced employee performance up to 13,0% and work discipline simultaneously had a positive and significant on employee performance up to 33,3% at PT. Mattel Indonesia in the material handler section at Jababeka with sig 0,000 and f value 12,053. Leadership and work discipline are able explain employee performance variable up to 33.4% and 66.6%, was explained by other factors not included in this study.*

**Keywords:** Employee Performance; Leadership; Work Discipline

*Cronicle of Article:* Received (18,10,2023); Revised (22,10,2023); and Published (28,10,2023).

©2023 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Administrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM

**Profile and corresponding author:** Rousdy Safari Tamba, Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAM. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530. Corresponding Author: [rousdytamba86@gmail.com](mailto:rousdytamba86@gmail.com)

**How to cite this article :** Muslimatun, S, Tamba, Rousdy Safari, (2023) 'Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mattel Indonesia Bagian Material Handler di Jababeka', *Adbispreneur*, 3(5), pp. 600-608. Available at: <http://JAMBIS>

## PENDAHULUAN

Perusahaan mempunyai visi dan misi untuk membuat perusahaan tetap bertahan dan berkembang. Salah satunya yaitu menekankan kualitas produk pada keamanan dan kenyamanan agar menghasilkan produk yang berkualitas baik dan memuaskan. Faktor yang memegang peranan penting dalam suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia dimanahal tersebut merupakan asset organisasi maupun perusahaan yang sangat vital. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Menurut Machmud (2013: 56) salah satu faktor yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan adalah sumber daya manusia, dimana perilaku sumber daya manusia didalam perusahaan memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Beralih kepada visi dan misi perusahaan, untuk kemajuan perusahaan perlu adanya pengawasan untuk mengamati kemudian di kembangkan sebuah strategi guna mengukur seberapa tinggi kinerja dan untuk menentukan keberhasilan perusahaan atau yang biasadisebut KPI (*Key Performance Indicator*). Beberapa indicator KPI (*Key Performance Indicator*) yang digunakan yaitu indicator lagging dimana hal ini digunakan untuk mengukur hasil setelah dilakukannya tindakan untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan. Mengukur sumber daya yang dibutuhkan untuk proses bisnis menggunakan indicator input. Mengukur penetapan angka target kinerja disetiap hari, bulanan hingga tahunan kepada setiap karyawan menggunakan indicator proses. Dan indicator output guna mengukur berhasil atau gagalnya suatu proses. Semua hal ini dilakukan agar setiap karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang maksimal.

Selain indicator KPI (*Key Performance Indicator*) salah satu faktor keberhasilan kinerja karyawan didukung oleh faktor pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja di perusahaan. Dengan begitu perusahaan perlu dibuat strategi manajemen yang menjelaskan apa yang harus karyawan lakukan dan bagaimana karyawan meningkatkan kinerjanya secara terstruktur dan secara tepat waktu. Secara garis besar KPI (*Key Performance Indicator*) merupakan sebuah pelaporan hasil kinerja karyawan kepada manajemen. KPI (*Key Performance Indicator*) yang dibuat harus jelas dan terstruktur seperti menetapkan tujuan yang harus dicapai, definisi proses kerja yang jelas, menetapkan ukuran sesuai dengan tujuan serta memonitor setiap kondisi yang terjadi untuk evaluasi kedepan.

Pengukuran KPI (*Key Performance Indicator*) yang biasa dilakukan yaitu pengukuran pada kepemimpinan. Kepemimpinan ialah faktor yang memegang peranan penting guna menunjang kinerja karyawan, karena seorang pemimpin memiliki tanggungjawab untuk menggerakkan karyawannya. Selain itu juga terdapat pengukuran pada kedisiplinan kerja, disiplin disini yaitu mengenai disiplin waktu, disiplin dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang cukup baik dalam pelaksanaan peraturan yang ada didalam perusahaan tanpa adanya paksaan akan membuat karyawan menghasilkan kedisiplinan yang tinggi.

Kinerja karyawan (*Employee Performance*) sering diartikan juga sebagai prestasi kerja (*Job Performance atau Work Performance*) karena kinerja ialah suatu perilaku asli yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya. Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan yang mempunyai kinerja yang baik, dalam kata lain sumber daya manusia yang berkualitas.

Objek penelitian ini yaitu PT. Mattel Indonesia yang berada di Cikarang Kawasan Jababeka merupakan salah satu anak perusahaan dari Mattel Inc yang berbasis di Amerika Serikat, perusahaan ini produksi utamanya yaitu mainan anak-anak (boneka barbie). Didalam PT. Mattel

Indonesia terdapat beberapa bagian penempatan kerja, salah satunya yaitu bagian material handler. Bagian ini bertugas untuk mengatur dan mensupply bahan-bahan yang diperlukan untuk produksi serta sebagai syarat kegiatan operasional berjalan. Untuk menyatukan banyaknya karakter karyawan yang berbeda dalam mencapai suatu tujuan perusahaan memerlukan peran seorang pemimpin. Menurut Kartono (2013:187), kepemimpinan adalah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kemampuan pribadi, yaitu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Kemudian untuk mencapai tujuan perusahaan juga diperlukan kedisiplinan, dimana pengertian disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah (Handoko, 2012:208).

Kepemimpinan dan disiplin kerja dua hal yang berbeda, meski memiliki tautan yang berbeda tetapi kepemimpinan dan disiplin kerja mengikat satu sama lain untuk menuju tujuan suatu perusahaan. Namun fenomena yang terjadi dalam PT. Mattel Indonesia bagian material handler di Jababeka terdapat kepemimpinan memfokuskan hanya untuk meningkatkan produktivas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahannya, seperti pengambilan keputusan dan pembagian shopping listsaat meeting hanya ditetapkan oleh pemimpin tanpa melibatkan saran karyawan dan mempertimbangkan kemampuan dari bawahan. Hal ini tentu berdampak pada kinerja karyawan, pasalnya kapasitas setiap karyawan berbeda-beda, jika diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan akan kesulitan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pemimpin disini harus bisa mengetahui kapasitas bawahannya dan mau menerima saran bahwasanya bawahannya merasa keberatan atas tugas yang diberikan. Kemudian disiplin kerja belum mengikat satu sama lain, masih terdapat kurangnya disiplin kerja yang diberikan pemimpin kepada bawahan, sehingga seringkali bawahan lalai dalam mengerjakan tugas dan aturan yang diberikan oleh pemimpin.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti melihat terdapat beberapa karyawan tidak berdisiplin dalam menggunakan APD seperti tidak menggunakan sarung tangan dan helm. Saat dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang tidak menggunakan APD seperti sarung tangan dan helm, sebagian menjawab karena lupa disebabkan terburu-buru, merasa tidak nyaman, dan merasa tidak akan celaka, padahal pekerjaan mereka sangat perlu dalam penggunaan APD yang lengkap agar tidak terjadi kecelakaan saat bekerja.

Adapun masalah menyangkut kinerja yang belum efektif yaitu peneliti menemukankinerja yang belum sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini dapat terlihat masih terdapat karyawan yang memperlama waktu jam istirahatnya. Sehingga terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk setelah jam istirahat yang telah ditentukan.

Hal ini tentu tidak memenuhi strategi KPI (*Key Performance Indicator*) dimana yang seharusnya target produksi per hari dan per orang menghasilkan output sebanyak 2200 pcs barbie, dikarenakan hal tersebut target produksi karyawan hanya mampu mencapai 1900 pcs perhari. Disimpulkan bahwa terdapat penurunan atau terdapat angka yang belum mencapai target. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 10 orang karyawan PT. Mattel Indonesia bagian material handler di Jababeka tentang apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil yang diperoleh sebesar 70% bahwa kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan, 50% disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan 60% kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-

sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan pada perusahaan.

### LITERATUR REVIUW

Menurut Lenda (2021) menyatakan bahwa administrasi bisnis adalah bagian dari ilmu-ilmu sosial yang mempelajari bagaimana proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam upaya mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia yaitu siasat mengatur korelasi dan juga perasaan sumber daya (energi kerja) yang dimiliki oleh perorangan secara efisien dan efektif serta mampu digunakan secara maksimal sebagai akibatnya tercapai beserta perusahaan, karyawan dan rakyat menjadi aporisma.

Menurut Daulay, dkk (2017:159) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Sastrohadiwiryono (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2016:94) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pemahaman, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif atau metode yang dikenal sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah (scientific) karena telah memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkrit (empiris), obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan data yang diperoleh dalam penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner menggunakan teknik pengukuran bertingkat yaitu skala Likert, kemudian teknik observasi dan teknik studi pustaka. Jumlah populasi sebanyak 102 orang dan sampel kuesioner dilakukan kepada 51 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, rata-rata tanggapan responden, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji multikolonieritas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis t, uji hipotesis f dan uji koefisien determinasi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mattel Indonesia bagian material handler di Jababeka.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	16.502	5.250		3.143	.003		
	KEPEMIM	-.079	.223	-.056	-.353	.726	.541	1.848
	PINAN							
	DISIPLIN	.799	.208	.615	3.841	.000	.541	1.848
	KERJA							
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

**Sumber : Olah Data Penelitian 2023**

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = 16,502 + 0,079X_1 + 0,799X_2 + e$ , persamaan tersebut dengan nilai konstanta (a) = 16,502 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) sama dengan nol (0) atau tidak terjadi peningkatan, maka nilai kinerja karyawan akan tetap yaitu sebesar 16,502. Untuk koefisien b1 kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,079, artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,079. Dan untuk koefisien b2 disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,799, artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,799.

Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mattel Indonesia bagian material handler di Jababeka.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.360 <sup>a</sup>	.130	.112	2.852

**a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN**  
**Sumber : Olah Data Penelitian 2023**

Berdasarkan tabel 2 hasil uji koefisien determinasi kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antarkepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar R square 0,130 atau 13,0%.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,130 atau 13,0%. Kesimpulan tersebut sesuai dengan kerangka teori penelitian bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam meningkatnya Kinerja karyawan.

**Tabel 3. Hasil Analisis Uji T Kepemimpinan (X1)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	23.995			5.516	
	KEPEMIM	.502	.186	.360	2.702	.009	1.000	1.000
	PINAN							

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber : Olah Data Penelitian 2023**

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis uji t, terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar  $2,702 > 2,010$  t tabel, dengan tingkat signifikansi  $0,009 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan kepemimpinan yang efektif dapat berdampak pada naiknya kinerja bawahan. Artinya disini bawahan akan senang apabila pemimpinnya memberikan kesempatan bagi mereka untuk ikut memberikan saran dan ide sebagai bahan pertimbangan sebelum keputusan dibuatnya. Hal ini dikarenakan ketika bawahan atau karyawan meras senang saat bekerja hal ini tentu akan meningkatkan kinerja karyawan dan memudahkan pemimpin dalam mempengaruhi atau mengajak bawahan atau karyawannya dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roni Fadli (2019) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Tekindo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mattel Indonesia bagian material handler di Jababeka.

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 <sup>a</sup>	.333	.319	2.498

**a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA**

**Sumber : Olah Data Penelitian 2023**

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar R square 0,333 atau 33,3%. Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap

Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,333 atau 33,3%. Kesimpulan tersebut sesuai dengan kerangka teori penelitian bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatnya Kinerja karyawan.

**Tabel 5. Hasil Analisis Uji T Disiplin Kerja (X2)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.707	4.699		3.343	.002		
	DISIPLIN KERJA	.749	.152	.577	4.942	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber : Olah Data Penelitian 2023**

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis uji t terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar  $4,942 > 2,010$  t tabel dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dalam mentaati aturan perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Salah satu disiplin yang dilakukan yaitu karyawan yang mentaati aturan untuk menjaga kebersihan di tempat kerja. Hal ini dikarenakan membuat tempat bekerja menjadi aman dan nyaman dapat menambah semangat bekerja bagi karyawan. Artinya ketika karyawan sudah bersemangat dalam bekerja tentu kinerja yang dihasilkan akan optimal. Maka dari itu disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bintang Yunia, Naili Farida, Widiartanto, (2017), dan Ila Rohmatun Nisyak, Triyonowati (2016), menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mattel Indonesia bagian material handler di Jababeka.

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.307	2.520
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN				

**Sumber : Olah Data Penelitian 2023**

Berdasarkan tabel 6 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar R square 0,334 atau 33,4%. Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh Kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,334 atau 33,4% dan sisanya 0,666 atau 66,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Kesimpulan tersebut sesuai dengan kerangka teori penelitian bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatnya Kinerja karyawan.

**Tabel 7. Hasil Analisis Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.143	2	76.572	12.055	.000 <sup>b</sup>
	Residual	304.896	48	6.352		

Total	458.039	50		
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN				

**Sumber : Olah Data Penelitian 2023**

Berdasarkan tabel 7 hasil analisis uji F yang diperoleh terbukti bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 12,055 Lebih besar dari F tabel sebesar 3,19 dengan signifikan 0,000 dan lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ . Hal ini menunjukkan kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang ditaati oleh karyawan akan meningkatkan kinerja. Artinya kepemimpinan dan disiplin kerja sama-sama memberikan sumbangan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Mattel Indonesia bagian material handler di Jababeka.

**SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis SPSS 25.0 for windows mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mattel Indonesia bagian material handler di Jababeka, maka peneliti dapat menarik simpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 13,0% terhadap kinerja karyawan pada PT. Mattel Indonesia bagian material handler di Jababeka. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan PT. Mattel Indonesia bagian material handler di Jababeka. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 33,3% terhadap kinerja karyawan pada PT. Mattel Indonesia bagian material handler di Jababeka. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Mattel Indonesia bagian material handler di Jababeka. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama- sama atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 33,4% terhadap kinerja karyawan PT. Mattel Indonesia bagian material handler di Jababeka dan sisanya 66,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan jawaban responden terkait kepemimpinan (X1), nilai terendah yaitu mengenai “Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin”. Maka dari itu sebaiknya pimpinan PT. Mattel Indonesia meningkatkan dalam sikap kepemimpinannya kepada bawahan agar bawahan mentaati perintah yang berisi peraturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan hasil rekapitulasi dan jawaban responden terkait disiplin kerja (X2), nilai terendah yaitu mengenai “Karyawan memakai APD saat bekerja sesuai aturan perusahaan”. Maka dari itu sebaiknya kepada pihak manajemen dan pimpinan PT. Mattel Indonesia perlu mempertegas peraturan yang di perusahaan dengan memberikan punishment kepada karyawan yang tidak mentaati peraturan atau melanggar aturan. Berdasarkan hasil rekapitulasi dan jawaban responden terkait kinerja karyawan (Y), nilai terendah yaitu mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu hari kerja”. Maka dari itu perlu dipertahankan dan perlu ditingkatkan agar tujuan perusahaan tercapai.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku :**

Arikunto. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.  
 Daulay, dkk. (2017). *Manajemen*. Medan : Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.  
 Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Kamaluddin, Apiaty. (2017). *Administrasi bisnis*. Makasar : CV. Sah Media.
- Malayu, Hasibuan. (2016). *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Malayu, Hasibuan. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A, P. (2013). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Suryani, Kadek. (2020). *Kinerja SDM, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Badung Bali : Nila Cakra.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT. Rvika Aditama.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen SDM*. Jakarta : Pranada Media Group.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung : Alfabet.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen SDM*. Jakarta : Pranada Media Group.
- Terry, G, R dan Rue, L. W. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

#### **Acuan Internet :**

- Cahya, Kahfi Dirga. (2017). Kompas.com. Indonesia Jadi Tempat Produksi Terbesar Boneka Barbie :  
<https://amp.kompas.com/lifestyle/read/2017/12/04/162631520/indonesia-jadi-tempat-produksi-terbesar-boneka-barbie>
- J, Ade Irma. (2022). Antaraneews.com. Mattel tambah kapasitas produksi Barbie dan Hot Wheels di Cikarang : <https://m.antaraneews.com/amp/berita/3293363/mattel-tambah-kapasitas-produksi-barbie-dan-hot-wheels-di-cikarang>.

#### **Jurnal :**

- Fadli, Roni. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo. Jurnal Semarak, Vol. 2. No. 2. Pamulang. Universitas Pamulang.
- Frizilia, Naomi. (2021). The Influence Of Leadership Style, Motivation and Discipline on employee Performance at PT. Sumo Internusa Indonesia. International Journal of Social Science and Business, Vol. 5. No. 2. Indonesia : Universitas Prima Indonesia
- Nisyak, Ila Rohmatun. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 1. No. 5. Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 13. No. 1. Jakarta : Universitas 17 Agustus 1945.
- Sunarsi, Denok. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 1. No. 2. Pamulang : Universitas Pamulang.
- Yuniar, Bintang. (2015). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. KAO dikota Semarang). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 5. No. Semarang : Universitas Diponegoro